

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HUANTA
FACULTAD DE INGENIERÍA Y GESTIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE TURISMO SOSTENIBLE
Y HOTELERÍA



TESIS

“La gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en los recreos campestres de Luricocha-Huanta 2026”.

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración de Turismo Sostenible y Hotelería

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Negocios, Administración

PRESENTADO POR:

Vargas Rimachi, Zarahi

ASESORA:

Dra. Idelia Mirta Cristóbal Lobatón

HUANTA, AYACUCHO

2026

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**ESTRUCTURA AVANCE DE TESIS ZARA I
NFORME FINAL (99.) 2026(+1.docx**



Firmado
digitalmente por
CRISTOBAL LOBATON
Idelia Mirta FAU
20574653798 soft
Fecha: 2026.06.30
23:59:14 -05'00'

RECuento DE PALABRAS

11534 Words

RECuento DE CARACTERES

69026 Characters

RECuento DE PÁGINAS

138 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

21.5MB

FECHA DE ENTREGA

Jun 30, 2026 11:42 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 30, 2026 11:45 PM GMT-5

● 25% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 21% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 22% Base de datos de trabajos entregados
- 18% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO LABORAL DEL
PERSONAL ADMINISTRATIVO EN LOS RECREOS CAMPESTRES DE
LURICOGCHA-HUANTA 2026”**

AUTORA:

Bach. Zarahi Vargas Rimachi

ASESORA:

Dra. Idelia Mirta Cristóbal Lobatón



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HUANTA

Creada por Ley N° 29658

FACULTAD DE INGENIERÍA Y GESTIÓN

"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE TURISMO
SOSTENIBLE Y HOTELERÍA**

En la ciudad de Huanta, en el auditorio de Estudios Generales de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, ubicado en el Jr. Miguel Lazón N° 370 – cinco esquinas, a los 16 días del mes de julio de 2026, siendo las 16:30 horas, se dio inicio al acto académico de sustentación de tesis con la presencia de los miembros del jurado calificador:

Dr. Edgar Gutiérrez Gómez
Mtro. Fabian Fabricio Lema Rivera
Dra. Idelia Mirta Cristobal Lobaton
Mtro. Cristian José Neyra Olivera

Miembro Titular 1 (Presidente)
Miembro Titular 2
Miembro Titular 3
Miembro Suplente

Acto seguido se procedió a dar lectura de la Resolución de Vicepresidencia Académica N° 114-2026-CO-UNAH, en la que señala fecha, hora y designación de jurado evaluador para la sustentación de tesis de la **Bach. Zarahi Vargas Rimachi**, con la tesis titulada: **"La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha – Huanta 2026"** asesorado por la Dra. Idelia Mirta Cristobal Lobaton, para optar el Título profesional de Licenciada en Administración de Turismo Sostenible y Hotelería.

Terminada la sustentación se procedió a la formulación de preguntas por los miembros del jurado evaluador, los mismos que fueron defendidos y absueltos por la tesista. Acto seguido se procedió a calificar con el resultado siguiente:

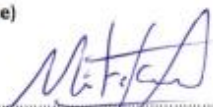
Aprobado Regular	()
Aprobado Bueno	()
Aprobado Muy Bueno	(X)
Aprobado Excelente	()

Con la calificación de DIECISEIS (16)

Siendo las 5:20 p.m. se da por finalizada el acto académico de sustentación de tesis pasando a firmar los miembros del jurado evaluador.


Dr. Edgar Gutiérrez Gómez
Miembro Titular 1(Presidente)


Mtro. Fabian Fabricio Lema Rivera
Miembro Titular 2


Dra. Idelia Mirta Cristobal Lobaton
Miembro Titular 3

DEDICATORIA

A Dios

*Por siempre abrirme las
puertas hacia nuevas oportunidades y
darme seguridad, sabiduría y
conocimientos para lograr mis sueños
y metas propuestas.*

A mi familia

*A mis padres, por ser mi sostén incondicional en
cada etapa de este camino. Gracias por enseñarme el
valor del esfuerzo, por creer en mí y por ser mi base
incluso en los días más difíciles, por acompañarme con
paciencia y amor. Cada logro que alcanzo lleva consigo
su sacrificio.*

AGRADECIMIENTO

A nuestro Dios, por ser la fuente de sabiduría infinita, iluminar mi sendero académico y sostenerme en los momentos de dificultades.

A mis seres queridos por su comprensión, apoyo y confianza a lo largo de este camino.

A mi asesora Dra. Idelia Mirta Cristóbal Lobatón por su paciencia inagotable, compromiso constante y valiosos consejos que guiaron este proyecto.

A la Universidad Nacional Autónoma de Huanta, mi centro de estudio que fue parte de mi formación profesional y por las instalaciones brindadas para realizar esta investigación.

A los profesores de la EP:ATSH, por compartir sus conocimientos, motivarme a superarme y cultivar en mí el amor por la investigación.

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en los recreos campestres del distrito de Luricocha, provincia de Huanta, durante el año 2026. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo básica, nivel descriptivo – Correlacional y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por seis recreos campestres, mientras que la muestra censal estuvo integrada por 14 trabajadores administrativos. Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado de 26 ítems en escala de Likert, cuya validez fue determinada mediante juicio de expertos y su confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach ($\alpha = 0,805$). Los datos fueron procesados mediante el software SPSS versión 25. La prueba de normalidad de Shapiro-Wilk evidencio una distribución normal de los datos ($p > 0,05$), por lo que se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson para contrastar las hipótesis. Los resultados mostraron una correlación positiva baja entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ($r = 0,355$); sin embargo, dicha relación no fue estadísticamente significativa ($p = 0,213$). Se concluyó que no existe evidencia estadísticamente significativa para afirmar que la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo en los recreos campestres de Luricocha-Huanta. Estos resultados podrían estar influenciados por las características organizacionales de los establecimientos estudiados, tales como la gestión familiar, la limitada formalización administrativa y el reducido número de trabajadores.

Palabras Clave: Gestión, desempeño, desarrollo y retención.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between human talent management and job performance among administrative staff working in recreational countryside centers located in the district of Luricocha, province of Huanta, in 2026. The study followed a quantitative approach, with a basic, descriptive-correlational level and a non-experimental cross-sectional design. The population consisted of six recreational countryside centers, while the census sample included 14 administrative employees. Data were collected through a survey technique using a structured questionnaire composed of 26 Likert-scale items. The instrument's validity was assessed through expert judgment, and its reliability was confirmed using Cronbach's Alpha coefficient ($\alpha = 0.805$). The data were processed using SPSS version 25. The Shapiro -Wilk normality test indicated a normal distribution of the data ($p > 0.05$), therefore, Pearson's correlation coefficient was used to test the hypotheses. The results revealed a low positive correlation between human talent management and job performance ($r = 0.355$), however this relationship was not statistically significant ($p = 0.213$). It was concluded that there is no statistically significant evidence to support a relationship between human talent management and the job performance of administrative staff in the recreational countryside centers of Luricocha-Huanta. These findings may be associated with the organizational characteristics of the establishments, including family-based management, limited administrative formalization, and the small number of employees.

Keywords: Management, performance, development, and retention.

INDICE

DEDICATORIA.....	VII
AGRADECIMIENTO	VIII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INDICE	XI
ÍNDICE DE TABLAS.....	XIV
ÍNDICE DE FIGURAS.....	XV
INDICE DE ANEXO	XVI
INTRODUCCIÓN	15
CAPITULO I.....	19
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	19
1.1 Planteamiento del problema	19
1.2.1 Problema general.....	20
1.2.2 Problemas específicos	20
1.3.1 Objetivo General	21
1.3.2 Objetivos Específicos.....	21
1.4.1 justificación	21
1.4.2 Importancia	21
1.5.1 Hipótesis general.....	25
1.5.2 Hipótesis específicas:.....	25
1.6.1 Variable Independiente (VI): Gestión del talento humano.....	26
1.6.2 Variable Dependiente (VD): Desempeño Laboral.....	27

CAPITULO II	31
MARCO TEÓRICO	31
<i>2.1.1 Antecedentes Internacional.....</i>	<i>31</i>
<i>2.1.2 Antecedentes Nacionales</i>	<i>32</i>
<i>2.1.3 Antecedentes locales</i>	<i>33</i>
<i>Dimensión: Atracción del talento.....</i>	<i>34</i>
<i>Dimensión: Desarrollo del talento</i>	<i>34</i>
<i>Dimensión: Retención del talento</i>	<i>35</i>
<i>Dimensión: Desempeño en la tarea.....</i>	<i>35</i>
<i>Dimensión: Desempeño contextual.....</i>	<i>35</i>
<i>Dimensión: Desempeño adaptativo</i>	<i>36</i>
CAPITULO III.....	38
METODOLOGÍA.....	38
<i>3.1.1 Tipo de investigación</i>	<i>38</i>
<i>3.1.2 Nivel de investigación</i>	<i>38</i>
<i>3.1.3 Método de investigación.....</i>	<i>38</i>
<i>3.1.4 Diseño de investigación</i>	<i>39</i>
<i>3.2.1 Ámbito temporal.....</i>	<i>39</i>
<i>3.3.1 Población.....</i>	<i>41</i>
<i>3.3.2 Muestra.....</i>	<i>42</i>
<i>3.4.1 Técnica</i>	<i>42</i>
<i>3.4.2 Instrumentos.....</i>	<i>43</i>
<i>3.4.3 Validez</i>	<i>45</i>

3.4.4 Confiabilidad.....	45
CAPITULO IV	51
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	51
4.1.1 Análisis de resultado	51
4.1.1.1 Prueba de normalidad.....	51
CAPITULO V.....	64
CONCLUSIONES.....	64
CAPITULO VI.....	66
RECOMENDACIONES	66
CAPITULO VII	67
REFERENCIAS.....	67
CAPITULO VIII.....	69
ANEXOS.....	69

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Matriz de Operacionalización de variables	28
Tabla 2 Cuadro de los recreos campestres de Luricocha.....	42
Tabla 3 Gestión del talento humano.....	44
Tabla 4 Desempeño Laboral	44
Tabla 5 Lista de jueces para validación de instrumento de investigación.....	45
Tabla 6 Valoración del Alfa de Cronbach	47
Tabla 7 Confiabilidad del instrumento	47
Tabla 8 Prueba de normalidad de Shapiro- Wilk.....	51
Tabla 9 Interpretación de la magnitud del coeficiente de correlación de Pearson	52
Tabla 10 Correlación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral	54
Tabla 11 Correlación de la atracción del talento y el desempeño laboral	56
Tabla 12 Correlación del desarrollo del talento y el desempeño laboral.....	58
Tabla 13 Correlación de la retención del talento y el desempeño laboral	59

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	localización del estudio del distrito de Luricocha.....	40
Figura 2	Mapa de la ubicación de distrito de Luricocha	41
Figura 3	Interpretación de la magnitud del coeficiente de correlación de Pearson	53
Figura 4	Evaluación de la magnitud del coeficiente de correlación de Pearson	56
Figura 5	Análisis de la magnitud del coeficiente de correlación de Pearson.....	57
Figura 6	Descripción de la magnitud del coeficiente de correlación de Pearson	59

INDICE DE ANEXO

Anexo 1 Matriz de consistencia	69
Anexo 2 Validación de juicio de experto.....	71
Anexo 3 Instrumento	92
Anexo 4 Respuesta de los administradores de los recreos campestres de Luricocha	94
Anexo 5 Panel fotográfico de las encuestas en el distrito de Luricocha 1.....	122
Anexo 6 Panel fotográfico de las encuestas en el distrito de Luricocha 2.....	125
Anexo 7 Panel fotográfico de las encuestas en el distrito de Luricocha 3.....	127
Anexo 8 Panel fotográfico de las encuestas en el distrito de Luricocha 4.....	129
Anexo 9 Panel fotográfico de las encuestas en el distrito de Luricocha 5.....	131
Anexo 10 Panel fotográfico de las encuestas en el distrito de Luricocha 6.....	135
Anexo 11 Base de datos: Variable de gestión del talento humano y desempeño laboral ...	134
Anexo 12 Base de datos y Resultados de las Correlaciones en el SPSS	135

INTRODUCCIÓN

Actualmente las empresas enfrentan constantes retos que provienen de la competitividad, los cambios constantes del entorno y las crecientes exigencias de calidad y eficiencia en el desenvolvimiento de sus trabajadores. La gestión del talento humano sea consolidada como componente de carácter estratégico esencial, puesto que permite orientar debidamente las capacidades, habilidades y actitudes del personal enfocado en el logro de los objetivos organizacionales. Una eficiente gestión del recurso humano no solo contribuye al perfeccionamiento del trabajador, sino que influye directamente en su desempeño laboral impactando en la eficiencia y continuidad de las organizaciones.

En el entorno actual de las organizaciones, marcado por la globalización, la competitividad y los cambios continuos tecnológicos, la gestión del talento, se ha convertido en uno de los recursos más valiosos para el desarrollo y sostenibilidad de las empresas. en este escenario, la gestión del talento humano ha adquirido un papel estratégico, ya que permite optimizar las capacidades, habilidades y conocimiento de los trabajadores con el fin de alcanzar los objetivos organizacionales y mejorar el desempeño laboral. (Armstrong & Stephen, 2020) De esta manera, las instituciones modernas reconocen que el capital humano constituye un factor clave para generar ventajas competitivas sostenibles y fortalecer un posicionamiento en el mercado.

Gestionar el talento humano implica de estrategia, lineamiento, práctica y proceso orientado a la atracción, desarrollo y retención de los trabajadores idóneos en una organización. Estas prácticas incluyen actividades como el reclutamiento y selección de personal, la capacitación y desarrollo profesional, la evaluación del desempeño, así como estrategias de motivación y retención del talento. (Dessler, 2022), Una adecuada gestión del talento humano permite alinear

los objetivos organizacionales con las capacidades de los colaboradores, promoviendo un ambiente laboral favorable que contribuya al incremento de la productividad y a la mejora del desempeño laboral.

Desde esta perspectiva, el desempeño laboral se describe como el nivel en el que los trabajadores cumplen eficientemente las funciones y responsabilidades asignadas dentro de la organización, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales. El desempeño laboral no solo se relaciona con el cumplimiento de tareas específicas, sino también con comportamiento organizacionales positivos como la cooperación, la iniciativa y la capacidad de adaptación frente a cambios en el entorno laboral (Koopmans et al., 2011) En consecuencia, el desempeño laboral constituye un indicador fundamental para evaluar la eficiencia y eficacia del personal dentro de una organización.

Diversos estudios recientes han evidenciado una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores. Investigaciones realizadas en distintos contextos organizacionales señalan que las empresas que implementan estrategias adecuadas de gestión del talento humano logran mejorar la motivación, el compromiso y la productividad de sus colaboradores (Garavan et al., 2021) Adicionalmente, sostienen que las organizaciones que gestionan adecuadamente el talento humano pueden incrementar significativamente el rendimiento laboral y fortalecer su competitividad (Collings et al., 2021)

En el sector turístico y de servicio, la gestión del talento humano gana importancia aún mayor, debido a que la prestación del servicio ofrecido depende en gran parte del desempeño de los trabajadores. En este sector, los colaboradores representan el principal vínculo entre la organización y los clientes, por lo que su desempeño laboral influye directamente en la satisfacción del usuario y en la imagen institucional de la empresa (Deery & Jago, 2020). Por esta razón, las

organizaciones dedicadas a actividades turísticas deben prestar atención prioritaria a la gestión de su capital humano para garantizar servicio eficiente y de calidad.

En el caso específico de los recreos campestres, existen pocos estudios sobre gestión del talento humano y desempeño laboral en pequeños negocios turísticos rurales y recreos campestres de provincias andinas, estos establecimientos constituyen espacios recreativos y gastronómicos que ofrecen servicio orientados al esparcimiento y turismo local. En muchos casos, estas organizaciones operan con estructuras administrativas pequeñas, donde el personal administrativo cumple un rol esencial en planificar, organizar y controlar las actividades del establecimiento. Sin embargo, en diversos contextos de los locales formalizados, la gestión del talento humano a la deriva, puede afectar el desempeño laboral de los trabajadores y limitar el crecimiento organizacional.

En distrito de Luricocha, ubicado en la provincia de Huanta, región Ayacucho, cuenta con diversos recreos campestres que representan una importante fuente de empleo y desarrollo económico para la zona. Estos establecimientos brindan servicios recreativos y gastronómicos que atraen tanto a pobladores locales como a visitantes de otras localidades. No obstante, algunos de estos recreos presentan limitaciones asociadas con la gestión del talento humano, tales como los procesos informales de reclutar y seleccionar el personal, escasas oportunidades de capacitación, limitada evaluación del desempeño y ausencia de estrategias de motivación laboral.

En los recreos campestres de Luricocha es una realidad el tema de existencia de la informalidad laboral, sumado a la gestión familiar y ausencia de políticas formales de talento humano.

En el contexto del distrito de Luricocha, los recreos campestres representan pequeñas unidades turísticas familiares que contribuyen significativamente a la economía local y al dinamismo del turismo rural. Sin embargo, muchas de estas organizaciones presentan limitaciones relacionadas con la formalización laboral, la capacitación de sus colaboradores y la carente o débil implementación de un proceso estructurado de gestión del talento humano. A pesar de su importancia económica y social, existe escasa evidencia científica sobre cómo la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal administrativo en este tipo de establecimientos turísticos rurales, constituyéndose así un vacío de conocimiento que la presente investigación busca abordar.

En este contexto, la presente investigación titulada **“La Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2026”** tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en dichos establecimientos como el recreo Villa Barboza, Andenes, Negrito, Mama Juanita, Urquizo, Papayal. Para ello, se analiza la influencia de la primera variable la gestión del talento humano como: atracción, desarrollo y retención del talento y; la segunda variable desempeño laboral como: desempeño en la tarea, contextual y adaptativo respectivamente.

Finalmente, los resultados de la investigación permitieron generar datos relevantes con fin de fortalecer estrategias de gestión del talento humano en los recreos campestres del distrito de Luricocha, contribuyendo así al fortalecimiento del desempeño laboral de los colaboradores y el desarrollo organizacional de estos establecimientos.

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 planteamiento del problema

Actualmente, la investigación permitió reconocer las características de la gestión del talento humano, dentro de las organizaciones, la gestión del talento humano constituye un factor estratégico y determinante para el alcance de los metas institucionales y la generación de ventajas competitivas sostenibles. Las empresas que administran adecuadamente su capital humano logran mejorar el desempeño laboral, la productividad y el nivel de calidad de los servicios ofrecidos. En este sentido, la adecuada gestión del talento humano permite atraer, desarrollar y retener colaboradores competentes, motivados y comprometidos con los objetivos organizacionales (Armstrong & Stephen, 2020).

En el sector turístico y de servicios, especialmente en los recreos campestres, el desempeño del personal administrativo resulta esencial para el funcionamiento eficiente de una organización realizando actividades diarias de coordinación, organización y supervisión de las acciones operativas y administrativas. Sin embargo, muchas organizaciones pequeñas presentan limitaciones en la gestión de su talento humano, debido a la ausencia de políticas formales de reclutamiento, capacitación y retención del personal, lo que puede afectar el desempeño laboral de los trabajadores (Dessler, 2022).

En el distrito de Luricocha, provincia de Huanta, los recreos campestres constituyen una importante actividad económica y turística que genera empleo y dinamiza la economía local. No obstante, se ha observado que algunos de estos establecimientos presentan dificultades relacionadas con la gestión del talento humano, tales como procesos informales de selección de personal, escasas oportunidades de capacitación, limitada supervisión del desempeño y ausencia de estrategias de motivación y retención del personal.

Estas situaciones podrían influir en el desempeño laboral del personal administrativo afectando la eficiencia en el desarrollo de sus funciones, la calidad del servicio y la adaptación a los cambios del entorno organizacional. Del mismo modo, la ausencia de una adecuada gestión del talento humano puede generar baja motivación laboral, rotación de personal y limitaciones en el desarrollo profesional de los trabajadores.

En consecuencia, surge la necesidad de analizar científicamente la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en los recreos campestres de Luricocha-Huanta, debido a que actualmente no existen estudios específicos que permitan comprender cómo las prácticas de atracción, desarrollo y retención del talento se vinculan con el desempeño en organizaciones turísticas rurales de pequeña escala.

1.2 Descripción y formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta, 2026?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la atracción del talento y el desempeño en la tarea del personal administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta, 2026?

- ¿Cuál es la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño contextual del personal administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta, 2026?

- ¿Cuál es la relación entre la retención del talento humano y el desempeño adaptativo del personal administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta, 2026?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

OG. Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta, 2026.

1.3.2 Objetivos Específicos

OE1. Determinar la relación entre la atracción del talento y el desempeño en la tarea del personal administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta, 2026.

OE2. Determinar la relación entre el desarrollo del talento humano y el desempeño contextual del personal administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta, 2026.

OE3. Determinar la relación entre la retención del talento humano y el desempeño adaptativo del personal administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta, 2026.

1.4 Justificación e importancia

1.4.1 Justificación teórica

El presente estudio se justificó al aportar al fortalecimiento del conocimiento científico respecto a la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los recreos campestres ubicados en el distrito de Luricocha, un contexto poco abordado en estudios vinculados al turismo rural y la administración de pequeñas organizaciones turísticas.

En concordancia, la investigación posibilitó contrastar los aportes teóricos de autores como Armstrong y Taylor (2020), Dessler (2022) y Koopmans et al. (2011) con la realidad organizacional de los recreos campestres, caracterizados por estructuras familiares y limitados procesos formales de gestión del personal. En ese sentido, el estudio aportó evidencia académica acerca de cómo las estrategias de captación, formación y permanencia del talento humano se

vinculan con el desempeño laboral del personal administrativo en esta clase de establecimientos turísticos.

Justificación práctica

Desde una perspectiva práctica, la investigación permitió reconocer las características de la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en los recreos campestres del distrito de Luricocha. Los resultados obtenidos evidenciaron fortalezas y limitaciones en aspectos relacionados con la organización del trabajo, motivación, capacitación y desempeño del personal.

En consecuencia, la información generada constituye un aporte útil para los propietarios y administradores de los recreos campestres, ya que proporciona elementos de análisis que pueden contribuir a fortalecer progresivamente las prácticas de gestión del personal, considerando las condiciones reales y limitaciones propias de pequeñas organizaciones turísticas familiares.

Justificación metodológica

La investigación se justificó metodológicamente debido a que permitió adaptar y validar un instrumento de medición estructurado al contexto específico de los recreos campestres de Luricocha. Asimismo, se utilizó un cuestionario tipo Likert conformado por 26 ítems organizados en dimensiones e indicadores relacionados con las variables de estudio.

Además, el estudio permitió verificar la validez y confiabilidad del instrumento mediante juicio de expertos y el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un nivel de confiabilidad adecuado para su aplicación. De esta manera, la investigación constituye un antecedente metodológico para futuras investigaciones relacionadas con gestión del talento humano y desempeño laboral en contextos turísticos rurales similares.

Justificación económica

Desde el enfoque económico, la investigación generó reconocer que una adecuada gestión del talento humano puede contribuir al fortalecimiento organizacional de los recreos campestres mediante una mejor organización de funciones, mayor compromiso laboral y mejora en la atención al cliente.

Adicionalmente, los hallazgos evidenciaron la importancia de fortalecer prácticas básicas de gestión del personal para contribuir a la eficiencia organizacional y al adecuado funcionamiento de los establecimientos turísticos, aspectos relevantes para pequeñas empresas familiares que dependen directamente de la calidad del servicio brindado a los visitantes.

Justificación social

El estudio tuvo relevancia social porque los recreos campestres representan una importante fuente de empleo y dinamización turística para la población del distrito de Luricocha. En ese sentido, el estudio permitió conocer aspectos relacionados con las condiciones organizacionales y laborales del personal administrativo en este tipo de negocios turísticos.

De igual manera, la investigación contribuyó a generar información que puede servir de referencia para promover mejores prácticas de organización laboral y fortalecimiento del desempeño del personal, favoreciendo indirectamente la calidad del servicio turístico y el desarrollo local.

Justificación ambiental

Desde la perspectiva ambiental, la investigación se justificó porque los recreos campestres desarrollan sus actividades en entornos naturales que requieren prácticas responsables relacionadas con el uso adecuado de recursos y la conservación del ambiente.

En este sentido, el estudio posibilitó reconocer la importancia del desempeño del personal administrativo en la promoción de prácticas organizacionales orientadas al cuidado del entorno natural y al fortalecimiento del turismo sostenible en el distrito de Luricocha.

1.4.2 Importancia

La presente investigación generó evidencia científica sobre la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en recreos campestres del distrito de Luricocha, contribuyendo al conocimiento académico en un contexto turístico rural poco estudiado.

Adicionalmente, el estudio permitió comprender las dinámicas organizacionales y laborales presentes en pequeñas empresas turísticas familiares, caracterizadas por limitados procesos de formalización y gestión administrativa. En ese sentido, los resultados obtenidos permitieron identificar aspectos relevantes relacionados con la atracción, desarrollo y retención del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo.

De igual forma, la investigación tuvo importancia práctica porque la información obtenida constituye un referente para los propietarios y administradores de recreos campestres, quienes podrán considerar los resultados del estudio para fortalecer progresivamente sus prácticas de gestión del personal de acuerdo con sus posibilidades organizacionales y económicas.

Finalmente, la investigación adquiere importancia académica y metodológica porque proporciona antecedentes y evidencia empírica para futuras investigaciones relacionadas con gestión del talento humano y desempeño laboral en pequeñas organizaciones turísticas rurales, contribuyendo al desarrollo científico en las áreas de turismo, administración y gestión organizacional.

1.4.3 Limitaciones del estudio

La presente investigación tuvo como principales limitaciones el reducido tamaño poblacional, la presencia de informalidad laboral en algunos recreos campestres y la utilización de cuestionarios de autopercepción, factores que limitan la generalización de los resultados. Adicionalmente, la ausencia de estudios previos específicos en recreos campestres rurales dificultó la comparación directa de hallazgos.

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis general

H₀ No existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en los recreos campestres de Luricocha-Huanta, 2026.

H₁ Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en los recreos campestres de Luricocha-Huanta, 2026.

1.5.2 Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

H₀₁ No existe una relación significativa entre la atracción del talento y el desempeño en la tarea del personal administrativo en los recreos campestres de Luricocha-Huanta, 2026.

H₁₁ Existe una relación significativa entre la atracción del talento y el desempeño en la tarea del personal administrativo en los recreos campestres de Luricocha-Huanta, 2026.

Hipótesis específica 2

H₀₂ No existe una relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño contextual del personal administrativo en los recreos campestres de Luricocha-Huanta, 2026.

H₁₂ Existe una relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño contextual del personal administrativo en los recreos campestres de Luricocha-Huanta, 2026.

Hipótesis específica 3

H₀₃ No existe una relación significativa entre la retención del talento humano y el desempeño adaptativo del personal administrativo en los recreos campestres de Luricocha-Huanta, 2026.

H₁₃ Existe una relación significativa entre la retención del talento humano y el desempeño adaptativo del personal administrativo en los recreos campestres de Luricocha-Huanta, 2026.

1.6 Variables

1.6.1 Variable Independiente (VI): Gestión del talento humano

Dimensión: Atracción del talento

- Sistema de reclutamiento
- Reputación de la empresa.
- Seguridad.
- Oportunidades de desarrollo

Dimensión: Desarrollo del talento

- Fomento del desarrollo profesional.
- Programas de aprendizaje.
- Supervisión del desempeño.
- Retroalimentación.

Dimensión: Retención del talento

- Compensaciones
- Condiciones laborales.
- Satisfacción laboral.
- Compromiso.

1.6.2 Variable Dependiente (VD): Desempeño Laboral**Dimensión: Desempeño en la tarea**

- Compromiso.
- Planificación de trabajo.
- Establecer prioridades.
- Trabajo eficiente.
- Resultado final

Dimensión: Desempeño contextual

- Cumplir responsabilidades.
- Tomar iniciativas.
- Empezar nuevas tareas.
- Asumir tareas desafiantes.

Dimensión: Desempeño adaptativo

- Flexibilidad.

- Mantener actualizados los conocimientos
- Enfrentar desafíos.
- Encontrar soluciones creativas.

1.7 Operacionalización de variables

Variable Independiente (VI): Gestión del talento humano Definición conceptual:

Proceso estratégico que incluye la atracción, desarrollo y retención del personal, orientado a potenciar las capacidades de los trabajadores y asegurar el logro de los objetivos organizacionales (Dahshan et al., 2018), (Bibi, 2019).

Tabla 1

Matriz de Operacionalización de variables

Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Ítems
Atracción del talento	Capacidad de la organización para captar y seleccionar personal idóneo.	- Sistema de reclutamiento - Reputación de la empresa - Seguridad - Oportunidades de desarrollo	1,2,3,4
Desarrollo de talento	Acciones de la empresa para potenciar las competencias de sus trabajadores	- Fomento del desarrollo profesional - Programas de aprendizaje - Supervisión del desempeño	5,6,7,8,9

Retención del talento	Estrategias para mantener a los trabajadores comprometidos y motivados	- Retroalimentación	10,11,12,13
		- Compensaciones	
		- Condiciones laborales	
		- Satisfacción laboral	
		- Compromiso	

Variable Dependiente (VD): Desempeño Laboral Definición conceptual:

Nivel de eficacia con el que los trabajadores realizan sus tareas y contribuyen al logro de los objetivos organizacionales, incluyendo aspectos de desempeño en la tarea, contextual y adaptativo (Dahshan et al., 2018), (Bibi, 2019).

Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Ítems
Desempeño en la tarea	Cumplimiento de las funciones y metas laborales asignadas	- Planificación de trabajo	14,15,16,17
		- Establecer prioridades	
		- Trabajo eficiente	
		- Resultado final	
		- Cumplir responsabilidades	
Desempeño contextual	Acciones voluntarias que favorecen el ambiente y la organización	- Tomar iniciativas	18,19,20,21
		- Empezar nuevas tareas	
		- Asumir tareas desafiantes	
Desempeño adaptativo	Capacidad de ajustarse a cambios	- Flexibilidad	22,23,24,25,26
		- Mantener	

y situaciones	actualizados los
nuevas en el trabajo	conocimientos
	- Enfrentar
	desafíos
	- Encontrar
	soluciones
	creativas

Nota: Representa la operacionalización de variables. *Fuente:* Elaboración propia

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes Internacional

López (2021) en su tesis titulado “Clima organizacional y desempeño laboral: propuesta metodológica Politécnica Salesiana” evidenció la relación entre clima organizacional y el desempeño laboral del personal administrativo de la universidad, aplicando una encuesta paramétrica de 30 preguntas al personal administrativo que fueron un total de 51 encuestados, divididos en 3 partes, la primera identificó las características demográficas, la segunda son preguntas relacionadas al clima organizacional con las dimensiones de comunicación, motivación, liderazgo y trabajo en equipo, la tercera referido al desempeño laboral. Trabajó correlación en las variables, instrumento con escala de Likert, y empleo SPSS, para el análisis de varianza categorías unidimensionales, corroboró la relación directa y con signo positivo con el desempeño laboral.

También, Gaspar (2021) su estudio de investigación titula “La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas”, analizó la importancia de la gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el logro del éxito empresarial, con una metodología de investigación documental, descriptiva, no experimental, a fines de analizar y describir la importancia de ambas variables de estudio y lograr el éxito en las organizaciones, destacando que las empresas en la actualidad, le han tenido más interés por la capacitación y el desarrollo de su capital humano. Concluye que, la gestión del talento humano es el pilar central de cualquier organización, ya que administra eficazmente las capacidades de los empleados para la ejecución de sus funciones. Para fomentar el buen desempeño laboral se requiere de una gestión de calidad, asegurando el éxito de la empresa por el logro de las metas.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Basado en el estudio de Espinoza (2021) la tesis "Gestión del talento humano y desempeño laboral en el personal administrativo de la Zona Registral N° VIII- Huancayo en tiempos de covid-19, 2021", se centró en examinar la relación entre el talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de dicha entidad. La investigación se clasificó como cuantitativa y básica, con un diseño no experimental. El enfoque fue descriptivo-correlacional, lo que permitió describir las características de una población de 24 trabajadores administrativos y determinar la posible relación entre las variables sin manipularlas. Recopilando datos a través del cuestionario de 19 preguntas. Finalmente, demostró la correlación significativa y positiva de las variables. Concluyó que a medida que una variable aumenta, la otra también tiende a hacerlo, estableciendo una relación estadísticamente relevante.

Además, la investigación de Ticlla (2024) titulada "Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Red de Salud Aplao, Arequipa – 2023," examinó la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en el personal administrativo de dicha entidad. Según esta investigación, de estudio cuantitativo y correlacional analizó la relación entre la gestión del personal y el desempeño laboral en una muestra de 60 trabajadores. Como resultado indica que tanto la gestión de talento como el desempeño laboral se percibieron en un nivel medio. El estudio demostró una fuerte correlación positiva entre ambas variables, especialmente en las dimensiones de atracción, desarrollo y retención del talento. Concluye que una gestión efectiva del capital humano en estas áreas mejora de manera significativa el desempeño del personal e influye a que la organización logre el éxito.

2.1.3 Antecedentes locales

Según, Samame (2022) en su investigación “Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de Ayacucho, 2022” para el grado de maestro en gestión pública, halló la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores, Esta investigación, de carácter aplicado, se llevó a cabo con un diseño no experimental y de corte transversal. Utilizó un enfoque descriptivo-explicativo y un método hipotético-deductivo para analizar la relación entre variables en una municipalidad de Ayacucho. Aplicó una encuesta con un cuestionario a una muestra de 40 empleados de la entidad pública. El análisis estadístico, permitió aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula. Además, se encontró un coeficiente de correlación positivo bajo de 0.395. Aunque la relación entre las variables no es fuerte, la evidencia estadística confirma que están asociadas de manera positiva y significativa. El estudio concluye que existe una relación positiva y significativa entre las variables investigadas y el desempeño laboral en la municipalidad de Ayacucho.

Finalmente, el estudio de Quintanilla (2021), titulado "Gestión del talento humano y calidad de atención en administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho 2020", examinó la relación entre la gestión del talento humano y la calidad de atención en el personal administrativo de dicha institución. La investigación fue de tipo básico y no experimental, con un diseño descriptivo-correlacional y transversal. Para ello, se seleccionó una muestra no probabilística de 80 empleados a quienes se les aplicó un cuestionario de 28 preguntas, validado por expertos anticipadamente. Los resultados revelaron una correlación positiva muy alta, lo que demuestra que una gestión del talento humano eficaz está directa y significativamente relacionada con una mejor calidad de atención por parte del personal administrativo.

2.2. Bases teóricas

V1. La Gestión del talento humano se entiende como un conjunto de prácticas estratégicas orientadas a atraer, desarrollar y retener a los colaboradores, alineando sus competencias con los objetivos organizacionales. Según (Armstrong & Stephen, 2020) la gestión del talento humano implica gestionar estratégicamente las capacidades de los trabajadores para mejorar el desempeño organizacional y generar ventajas competitivas sostenibles.

Adicionalmente, Dessler (2022), señala que la gestión del talento humano comprende actividades como el reclutamiento, selección, capacitación, evaluación del desempeño, compensación y desarrollo profesional del personal. Estas acciones permiten fortalecer las competencias de los trabajadores y mejorar su productividad dentro de la organización.

En el ámbito organizacional actual, el talento humano es considerado uno de los recursos más importantes de las empresas, ya que el conocimiento, las habilidades y las capacidades de los colaboradores influyen directamente en el logro de los objetivos institucionales.

Dimensión: Atracción del talento

La atracción del talento se refiere al conjunto de estrategias y procesos que las organizaciones implementan para captar y seleccionar a los candidatos más adecuados para ocupar determinados puestos de trabajo. Este proceso incluye actividades como el reclutamiento, la selección de personal, seguridad y la evaluación de desempeño (Collings et al., 2021).

Dimensión: Desarrollo del talento

El desarrollo del talento consiste en el conjunto de acciones orientadas a fortalecer las competencias, fomentar el desarrollo, habilidades como programas de aprendizaje y

conocimientos de los trabajadores mediante procesos de formación continua y evaluación del desempeño (Garavan et al., 2021).

Dimensión: Retención del talento

La retención del talento se refiere a las estrategias implementadas por las organizaciones para mantener a los trabajadores motivados, comprometidos y satisfechos con su trabajo, evitando la rotación del personal (Deery & Jago, 2020).

V2. El desempeño laboral se define como el grado en que los trabajadores cumplen eficazmente las tareas y responsabilidades asignadas dentro de la organización, contribuyendo al logro de los objetivos de la empresa (Koopmans et al., 2011).

El desempeño laboral está relacionado con la productividad, la calidad del trabajo, la eficiencia en el cumplimiento de las funciones y la capacidad de los trabajadores para adaptarse a nuevas situaciones o cambios organizacionales.

Dimensión: Desempeño en la tarea

El desempeño en la tarea se refiere a la ejecución de las actividades propias del puesto de trabajo, incluyendo el cumplimiento de funciones, responsabilidades y metas laborales establecidas (Koopmans et al., 2011).

Dimensión: Desempeño contextual

El desempeño contextual está relacionado con los comportamientos voluntarios de los trabajadores que contribuyen al buen funcionamiento de la organización, como la cooperación, en el trabajo en equipo y la iniciativa para asumir nuevas responsabilidades (Koopmans et al., 2011)

Dimensión: Desempeño adaptativo

El desempeño adaptativo se refiere a la capacidad de los trabajadores para ajustarse a cambios, resolver problemas y responder eficazmente ante situaciones nuevas o imprevistos en el entorno laboral (Koopmans et al., 2011).

2.1.3 Modelo conceptual de la investigación

La presente investigación propone un modelo conceptual en el cual la gestión del talento humano, compuesta por las dimensiones de atracción, desarrollo y retención del talento, se vincula con el desempeño laboral del personal administrativo, expresado mediante el desempeño en la tarea, contextual y adaptativo. Este modelo se contextualiza en pequeños negocios turísticos familiares caracterizados por estructuras organizacionales flexibles y limitada formalización administrativa.

2.2.1 Definición de términos

- ***Atracción del talento:*** Proceso mediante el cual las organizaciones reclutan y seleccionan personal idóneo para ocupar determinados puestos del trabajo (Collings et al., 2021).
- ***Desarrollo del talento:*** Acciones orientadas a fortalecer las competencias y habilidades de los trabajadores mediante capacitación y aprendizaje continuo (Garavan et al., 2021).
- ***Desempeño laboral:*** Nivel de eficiencia con el que los trabajadores cumplen sus funciones y contribuyen al logro de los objetivos organizacionales (Koopmans et al., 2011).
- ***Gestión del talento humano:*** Conjunto de estrategias organizacionales orientadas a atraer, desarrollar y retener trabajadores con el fin de mejorar el desempeño.

- ***Retención del talento:*** Estrategias implementadas por las organizaciones para mantener a los trabajadores motivados y comprometidos (Deery & Jago, 2020).

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica, debido a que tiene como finalidad generar sustento teórico sobre la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, esta investigación se orienta a ampliar conocimiento científico y comprender mejor los fenómenos estudiados.

La investigación básica tiene como propósito fundamental “producir conocimientos y teorías, incrementando el acervo científico sin un fin práctico inmediato”. En ese sentido, el presente estudio busca aportar evidencia teórica sobre la relación entre las variables en el contexto de los recreos campestres (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2020).

3.1.2 Nivel de investigación

Esta investigación fue un estudio de un nivel descriptivo correlacional de corte transversal ya que pretendió describir las características de las variables y analizar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en un momento determinado. De acuerdo con (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2020) los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades y características de los fenómenos, mientras que los estudios correlacionales tienen como finalidad medir el grado de relación entre dos o más variables, del mismo modo, el diseño transversal implica que los datos se recolectan en un solo momento sin seguimiento en el tiempo.

3.1.3 Enfoque de investigación

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, método hipotético-deductivo. ya que se basa en la recolección de datos numéricos y en el uso de técnicas estadísticas para

analizar la relación entre las variables de estudio. Según (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2020) el enfoque cuantitativo utiliza la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento y comprobar hipótesis. Este enfoque permite obtener resultados objetivos, medibles y generalizables dentro del contexto de estudio en esta investigación.

3.1.4 Diseño de investigación

La investigación presentó un diseño no experimental de corte transversal, debido a que no se manipulan las variables de estudio y los datos se recolectan en un único momento en el tiempo. De acuerdo (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2020) en los estudios no experimentales las variables no son manipuladas deliberadamente, sino que se observa en su contextual natural para analizarlos posteriormente. Desde esta perspectiva, el diseño transversal implica la recolección de datos en un solo momento, permitiendo describir y analizar la relación entre las variables en un tiempo determinado.

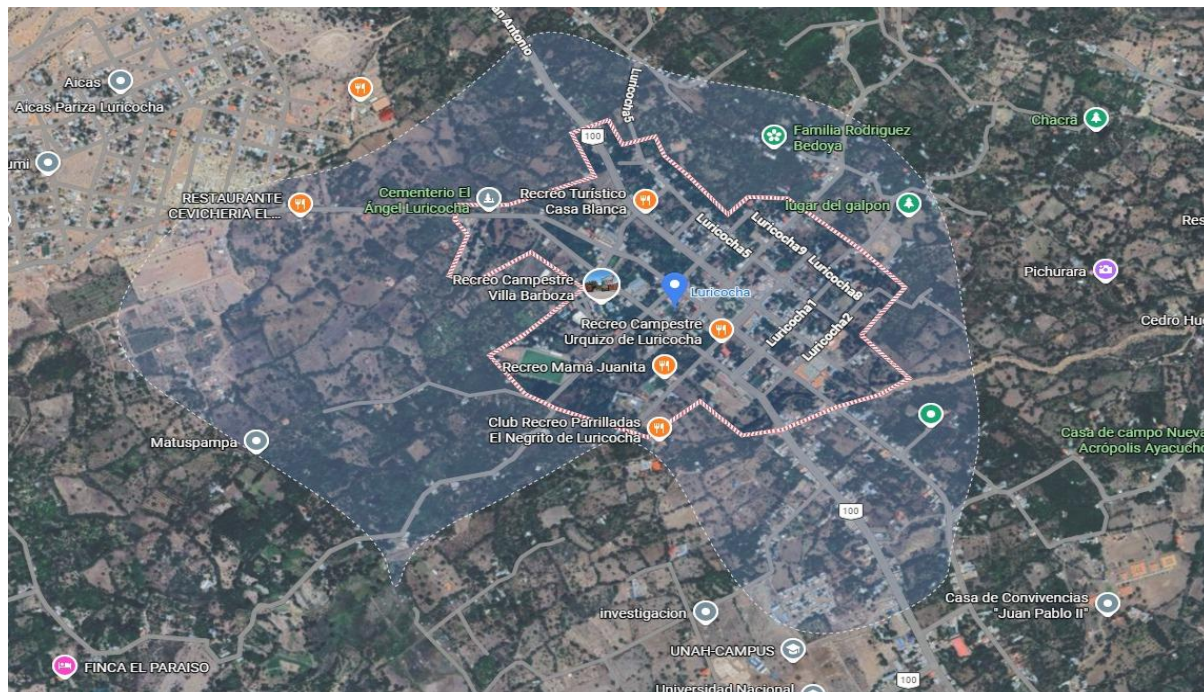
3.2. Ámbito temporal y espacial lugar

3.2.1 Ámbito temporal

La investigación se desarrolló durante el año 2026. El trabajo de campo se ejecutó en el distrito de Luricocha, provincia de Huanta, departamento de Ayacucho. En consecuencia, la recolección de datos se realizó mediante la aplicación de encuestas dirigidas a los administradores de los recreos campestres del mencionado distrito.

Figura 1

localización del estudio del distrito de Luricocha



Nota: El distrito de Luricocha provincia de Huanta es una de las provincias de la región

Ayacucho 2582 msnm. Fuente Google maps (2026). <https://www.google.com/maps/place/Luricocha/>

3.2.2 *Ámbito espacial*

La localización se encontró ubicada en:

- **Ubicaciones políticas**

Región: Ayacucho

Provincia: Huanta

Distrito: Luricocha

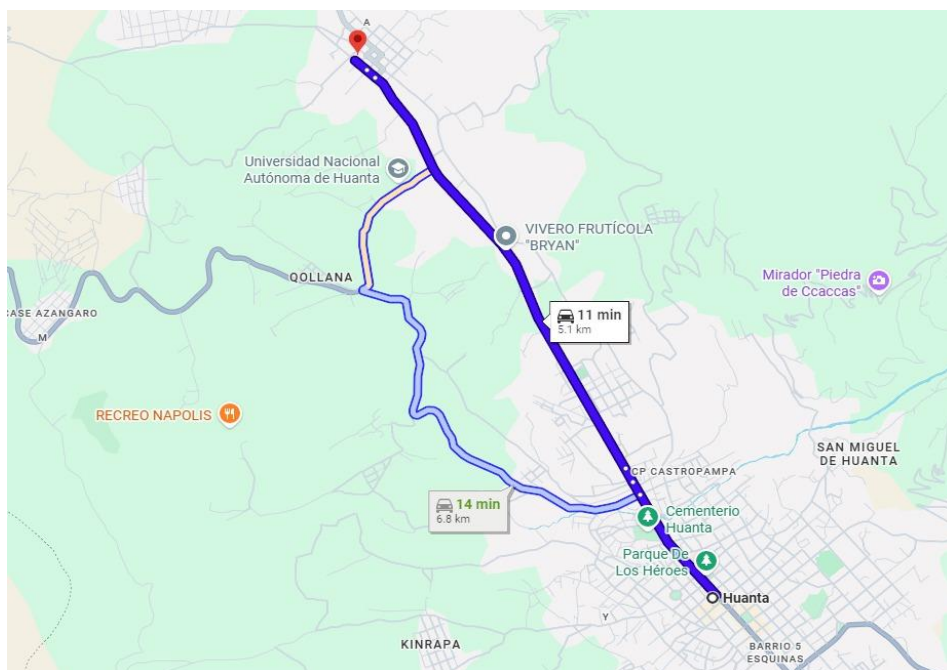
- **Ubicación geográfica**

El distrito de Luricocha territorialmente está situado en la vertiente oriental de los Andes, aproximadamente a 2582 m.s.n.m, el territorio se extiende desde los 800 hasta los 3,600 m.s.n.m, conocido como el primer distrito ecológico y frutícola de Huanta, se encuentra a menos de 10

minutos de la ciudad de Huanta y 1 hora de Ayacucho con coordenadas geográficas latitud sur: $12^{\circ}53'53''$ y longitud oeste: $74^{\circ}16'16''$.

Figura 2

Mapa de la ubicación de distrito de Luricocha



Nota: Luricocha está ubicada en la parte zona sur oeste de la provincia de Huanta. Fuente Google maps (2026). <https://www.google.com/maps/place/Luricocha/>

3.3. Población y muestra

3.3.1 Población

Dentro del distrito de Luricocha, en la provincia de Huanta, se tomó como población a 6 recreos campestres conformando una muestra constituida por el personal administrativo de 14 personas. La definición de la población como el conjunto total de individuos o elementos que comparten características relevantes para la investigación, tal como se aprecia en la tabla.

Tabla 2*Cuadro de los recreos campestres de Luricocha*

N°	Recreos campestres	Personal administrativo
1	Villa Barboza	4
2	Andenes	2
3	Negrito	2
4	Mama Juanita	2
5	Urquizo	2
6	Papayal	2
TOTAL		14

Nota: Información obtenida de los administradores de cada establecimiento o recreo campestre

3.3.2 Muestra

La muestra fue de tipo censal y estuvo conformada por los 14 trabajadores administrativos identificados en los seis recreos campestres activos del distrito de Luricocha. Se consideró como personal administrativo a los encargados de administración, caja, coordinación operativa y propietarios que cumplían funciones administrativas permanentes. Adicionalmente, se identificó la coexistencia de modalidades laborales formales e informales, característica frecuente en pequeñas unidades turísticas familiares del contexto rural. La muestra censal se utilizó, debido a que fue posible analizar la totalidad de la población de estudio, permitiendo obtener información completa sin necesidad de realizar inferencias muestrales (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2020).

3.4. Técnicas e instrumento para la recolección de datos

3.4.1 Técnica

La técnica empleada para evaluar ambas variables fue la encuesta, fundamentada en la elaboración de un conjunto de preguntas destinadas a recopilar información relevante de los

participantes del estudio. Esta técnica permitió recolectar información directamente del personal administrativo de los recreos campestres del distrito de Luricocha.

La encuesta es una técnica ampliamente utilizada en investigaciones cuantitativas, ya que facilita la obtención de datos estandarizados sobre percepciones, comportamientos y características de la población (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2020)

3.4.2 Instrumentos

El instrumento aplicado fue el cuestionario, elaborado de acuerdo con las variables de estudio: gestión del talento humano y desempeño laboral. Este instrumento permitió recopilar información de manera estructurada sobre las percepciones del personal administrativo.

El cuestionario es un instrumento estructurado compuesto por un conjunto de preguntas que permite recolectar datos de manera sistemática (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2020)

El cuestionario fue estructurado bajo la escala de Likert y estructurado de acuerdo a las variables de la investigación. La variable, gestión del talento humano se organizó en tres dimensiones conformadas por 13 ítems, mientras que la variable desempeño laboral también se estructuró en tres dimensiones conformadas por 13 ítems, sumando un total de 26 preguntas.

3.4.2.1 La escala de valorización Likert de 5 ítems

Para la medición de las variables de estudio se empleó la escala de Likert de cinco niveles, la cual permitió evaluar las percepciones del personal administrativo respecto a la gestión del talento humano y el desempeño laboral. Esta escala facilita la cuantificación de las respuestas y su posterior análisis estadístico (Likert, 1932)

Variable 1: Gestión del talento humano**Tabla 3***Gestión del talento humano*

Clasificación	Puntaje
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
Acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Nota: Elaboración propia

Esta escala permitió medir el grado de acuerdo o desacuerdo de los encuestados respecto a cada uno de los ítems planteados en el cuestionario. Por consiguiente, facilitó el análisis estadístico de los datos obtenidos, permitiendo determinar la relación entre las variables de estudio, al concluir las respuestas son contabilizadas para obtener una puntuación total. Este procedimiento permitió aplicar la escala de medición en la presente investigación.

Variable 2: Desempeño Laboral**Tabla 4***Desempeño Laboral*

Calificación	Puntaje
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
Acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Nota: Elaboración propia

3.4.3 Validez

La validez del instrumento se refiere al grado en que este mide realmente lo que pretende medir. En la presente investigación, la validez se estableció mediante el juicio de expertos.

La validez de contenido se establece a través de la evaluación de especialistas, quienes analizan la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems en relación con los objetivos de la investigación (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2020).

En este estudio, el instrumento fue evaluado por tres especialistas, quienes emitieron su juicio considerando criterios de coherencia, claridad y pertinencia, concluyendo que el cuestionario es aplicable.

Tabla 5

Lista de jueces para validación de instrumento de investigación

Nº	Experto	Confiabilidad	Dictamen
1	Dr. Flores Rivera Amit Roy	85.5%	Aplicable
2	Mg. Acero Caceres Santusa	75.3%	Aplicable
3	Mg. Hoffmeister Meister Federico Arturo	85.5%	Aplicable
	PROMEDIO	82.1%	Aplicable

Nota: Cotejo de datos de los especialistas que emitieron el juicio de expertos para validación del instrumento.

3.4.4 Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad del instrumento o la homogeneidad de los ítems se aplicó el coeficiente alfa de Cronbach al tratarse de opciones de respuestas politómicas, como las escalas tipo Likert; el cual consigue tomar valores entre 0 y 1, en el cual, 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total (Hernández et al., 2010) En tal aspecto, para la presente

investigación la confiabilidad se identificó mediante coeficiente alfa de Cronbach, el cual cuenta con la siguiente fórmula de cálculo:

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Dónde:

α : Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K : Número de ítems del instrumento

$\sum_{i=1}^K S_i^2$: Sumatoria de las varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza total del instrumento

Este coeficiente facilita una medida de la consistencia interna del instrumento de investigación, revelando la medida en que los ítems miden la misma característica o constructo de interés de manera coherente y fiable.

3.4.4.1 Alfa de Cronbach

Según Cronbach (1951), El coeficiente alfa de Cronbach mide el grado en que los ítems del cuestionario están relacionados entre sí, permitiendo determinar si el instrumento es fiable para su aplicación. Los valores de alfa de Cronbach oscilan entre 0 y 1, donde un valor más cercano a 1 indica mayor confiabilidad del instrumento. Lo cual indica que, para la interpretación de los resultados del coeficiente alfa de Cronbach, se utilizó una escala que proporciona una jerarquía de valores para evaluar la confiabilidad del instrumento.

A continuación, la escala de valoración:

Tabla 6

Valoración del Alfa de Cronbach

Valor Alfa de Cronbach	Apreciación
-1 a 0	No es confiable
0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
0.50 a 0.75	Moderada Confiabilidad
0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 a 1	Alta confiabilidad

Nota: La escala para la valoración del Alfa de Cronbach para la apreciación de confiabilidad del instrumento (Cronbach, 1951).

Estos rangos permiten determinar en qué medida los ítems del instrumento son coherentes y miden de manera fiable la característica o constructo que se está investigando.

Tabla 7

Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,805	26

Nota: Datos procesados en el SPSS. Fuente: Cuestionario aplicado a los administradores de los restaurantes o recreos campestres de la capital del Distrito de Huanta, 2026. Mediante la prueba, se obtuvo como valor: 0,805, el cual es fuerte la confiabilidad.

3.5 Procedimientos

Previo a la aplicación del cuestionario, se solicitó autorización a los responsables de los recreos campestres y se explicó a los participantes los objetivos de la investigación. Del mismo

modo, se garantizó el consentimiento informado, la participación voluntaria y la confidencialidad de la información recopilada, la cual fue utilizada exclusivamente con fines académicos. Subsiguientemente se aplicó el cuestionario de manera presencial a los personales administrativos, los datos recolectados fueron codificados y procesados en el software SPSS versión 25. Para el estudio en primer lugar, se identificó el problema de investigación relacionado con la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en los recreos campestres del distrito de Luricocha. Posteriormente, se realizó la revisión de antecedentes y bases teóricas que permitieron sustentar el estudio. Para la obtención de datos se utilizaron cuestionarios, los cuales estuvieron compuestos por 26 ítems y fueron validados por 3 expertos en el tema.

Posteriormente se llevó a cabo la aplicación de encuestas a los Administradores de los recreos campestres del distrito de Luricocha, a quienes se les explicó el propósito de la investigación, precisando que la información recopilada sería utilizada únicamente con fines académicos. Una vez de obtenidos los datos mediante las encuestas, estos fueron procesados en el software estadístico (SPSS) para su respectivo análisis, permitiendo medir la relación entre las variables (gestión del talento humano y desempeño laboral). Finalmente, los resultados fueron interpretados de manera clara y objetiva, lo que permitió desarrollar la discusión, conclusiones y recomendaciones de la presente investigación.

3.6 Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos obtenidos de la encuesta se emplearon métodos estadísticos que permitieron organizar, procesar e interpretar la información recopilada mediante el cuestionario aplicado. Se utilizó una hoja de cálculo de Excel y para el análisis descriptivo e inferencial de las variables de estudio se utilizó el programa de SPSS. Por consiguiente, los

resultados fueron presentados mediante tablas para facilitar su interpretación. Para la comprobación de hipótesis se empleó el coeficiente de correlación de Pearson, con el propósito de establecer la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral.

3.6.1 Estadística descriptiva

Según (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2020) ,explica que se ocupa de la recopilación y organización de datos numéricos, representándolos y describiéndolos de manera que sean fáciles de entender y acceder. Su finalidad es sintetizar la información recopilada en la investigación mediante el uso de medidas de tendencia central, dispersión y representaciones gráficas, facilitando así la interpretación de los datos antes de realizar análisis más específicos.

3.6.2 Estadística inferencial

Según Rodríguez (2014), la estadística es un método que utiliza datos obtenidos mediante técnicas descriptivas para fundamentar decisiones o hacer generalizaciones, aprovechando información tanto parcial como total. Su objetivo es proporcionar herramientas estadísticas para el análisis de datos, abarcando desde el diseño de muestral hasta la comprobación de hipótesis, lo que permite a los investigadores realizar inferencias basadas en la significancia estadística. Desde esta perspectiva, su aplicación resulta esencial para la toma de decisiones y análisis de relaciones entre variables, contribuyendo a una mejor comprensión de los fenómenos estudiados más allá de la información observada.

3.6.2.1 Coeficiente y correlación de Pearson

Según (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2020) el coeficiente de correlación de Pearson es una medida estadística que evalúa la fuerza y dirección de la relación lineal entre dos variables cuantitativas con un rango de -1 a 1 donde un valor 1 indica una correlación positiva

perfecta -1 una correlación negativa perfecta y 0 significa ausencia de relación lineal, este coeficiente se calcula utilizando la covarianza de las variables y sus desviaciones estándar, su uso es común en diversas áreas de investigación incluyendo ciencias sociales y técnicas, sin embargo su amplia difusión puede llevar a interpretaciones incorrectas sino se verifican las suspensiones matemáticas subyacentes. Por tanto, es fundamental asegurarse de cumplir estas condiciones antes de aplicar el coeficiente para evitar conclusiones erróneas.

3.7. Análisis de datos

Se empleó estadística descriptiva para caracterizar a la muestra y estadística inferencial para contrastar las hipótesis, utilizando la prueba de normalidad Shapiro-Wilk y el coeficiente de correlación de Pearson.

CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Resultado

4.1.1 Análisis de resultado

De acuerdo al objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2026.

4.1.1.1 Prueba de normalidad

1. Plantear las hipótesis

Ho: Los datos tienen una distribución normal

Ha: Los datos no tienen una distribución normal

2. Nivel de significancia

Confianza 95%

Significancia (Alfa) 5%

3. Prueba estadística a emplear

Se empleó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, recomendada para muestras pequeñas ($n < 50$) según (Hernández et al.,2020).

Tabla 8

Prueba de normalidad de Shapiro- Wilk

	Estadísticos	Gl	Sig
Gestión del talento humano	0,921	14	0,226
Desempeño laboral	0,940	14	0,413

Nota: Elaboración propia

4. Criterio de decisión

Si $p < 0.05 \rightarrow$ Se rechaza H_0 .

Si $p > 0.05 \rightarrow$ No se rechaza H_0 .

5. Decisión y conclusión

Como $p=0.226$ y $0,413$, son por encima de $0,05$, lo cual indica que, la distribución de los datos obtenidos tiene una distribución normal, por consiguiente, para hacer comparaciones debemos emplear la estadística paramétrica, como la correlación de Pearson, T-test, regresión lineal, Anova, etc. La magnitud de la correlación fue interpretada conforme a los rangos establecidos por Pearson.

Tabla 9

Interpretación de la magnitud del coeficiente de correlación de Pearson

Importe de r	fuerza de correlación
0,0<0,1	Sin correlación
0,1<0,3	Baja correlación
0,3<0,5	Media correlación
0,5<0,7	Alta correlación
0,7< 1	Correlación muy alta

Nota: La interpretación del coeficiente de correlación se basa en (Kuckartz et al., 2013)

4.2. Prueba de hipótesis

4.2.1. Hipótesis general

Los pasos para aplicar la prueba del coeficiente de correlación de Pearson son:

a. Planteamiento de H_0 y H_1 .

H_0 : No existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2026.

H_1 : Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2026.

b. Nivel de significancia:

Para la presente investigación se consideró un nivel de significancia de: $(\alpha)\alpha = 0.05$.

c. Regla de decisión:

- Si: $P \leq 0.05 \rightarrow$ Se rechaza H_0 .
- Si: $P > 0.05 \rightarrow$ No se rechaza H_0 .

d. Decisión estadística:

Se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de:

$$r = 0.355$$

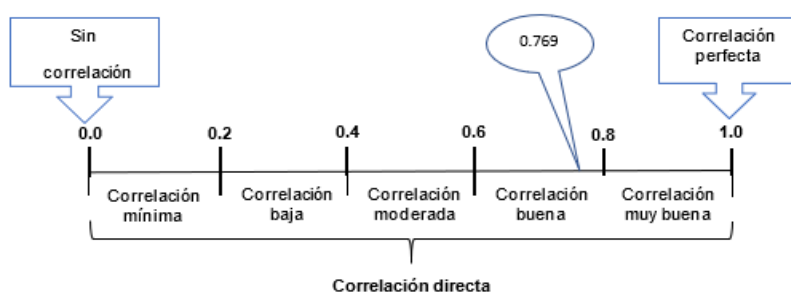
como un nivel de significancia de:

$$p = 0.213$$

Debido a que el valor de significancia es mayor a 0.05, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Figura 3

Interpretación de la magnitud del coeficiente de correlación de Pearson



Nota: La figura presenta el rango e interpretación del coeficiente de correlación de Pearson, basado en (Kuckartz et al., 2013).

Tabla 10*Correlación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral*

Variables		VI	VD
VI	Correlación de Pearson	1	,355
	Sig. (bilateral)		,213
	N	14	14
VD	Correlación de Pearson	,355	1
	Sig. (bilateral)	,213	
	N	14	14

Nota: Elaboración Propia, resultados del SPSS**e. Conclusión estadística:**

Los resultados obtenidos evidenciaron una correlación positiva baja entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en los recreos campestres de Luricocha Huanta 2026, obteniéndose un coeficiente de correlación de Pearson de $r=0.355$. Este resultado indica que a medida que la gestión del talento humano presenta mejores condiciones, el desempeño laboral tiende a incrementarse ligeramente. Sin embargo, dicha relación fue débil y no alcanzó significancia estadística, debido a que el nivel de significancia obtenido fue: $p=0.213>0.05$.

En consecuencia, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, concluyendo que no existe evidencia estadísticamente significativa para afirmar una relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en los recreos campestres de Luricocha-Huanta, 2026.

Adicionalmente, la naturaleza familiar de los recreos campestres podría explicar la débil asociación encontrada, debido a que muchas decisiones relacionadas con el personal se basan en vínculos de confianza y experiencia práctica más que en procesos formales de gestión del talento

humano. Estos aspectos podrían haber limitado la consolidación de una relación estadísticamente significativa entre las variables estudiadas.

4.2.2. Hipótesis específicas:

A. Hipótesis Especifica 1.

a. Planteamiento de H_0 y H_1 .

H_0 No Existe una relación significativa entre la atracción del talento y desempeño en la tarea del personal administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2026.

H_1 Existe una relación significativa entre la atracción del talento y desempeño en la tarea del personal administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2026.

Tipo de relación: Existe una relación positiva baja:

$$r=0.335$$

Lo cual indica que, cuando mejora la atracción del talento humano, el desempeño en la tarea tiende a aumentar ligeramente.

b. Es Significativa

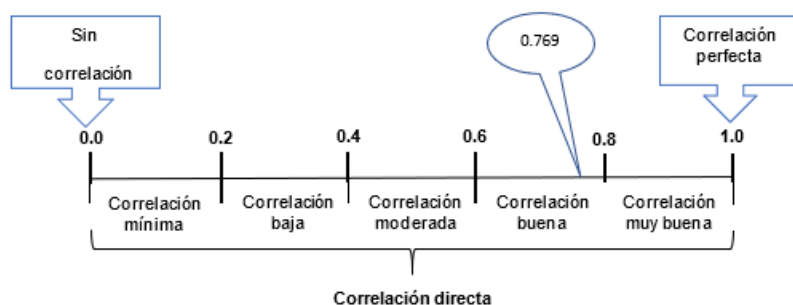
No porque:

$$p=0.242>0.05$$

En consecuencia: la relación NO es estadísticamente significativa.

Figura 4

Evaluación de la magnitud del coeficiente de correlación de Pearson



Nota: La figura presenta el rango e interpretación del coeficiente de correlación de Pearson, basado en (Kuckartz et al., 2013).

Tabla 11

Correlación de la atracción del talento y el desempeño en la tarea.

Dimensiones		AT	DEST
Atracción del Talento	Correlación de Pearson	1	,335
	Sig. (bilateral)		,242
	N	14	14
Desempeño en la Tarea	Correlación de Pearson	,335	1
	Sig. (bilateral)	,242	
	N	14	14

Nota: Elaboración propia resultados del SPSS

c. Conclusión estadística:

Se encontró una correlación positiva baja entre la atracción del talento humano y el desempeño en la tarea del personal administrativo en los recreos campestres de Luricocha-Huanta, 2026 ($r=0.335$). Sin embargo, esta relación no fue estadísticamente significativa ($p=0.242 > 0.05$).

B. Hipótesis Específica 2.

a. Planteamiento de H_0 y H_1 .

H₀ No existe una relación significativa entre el desarrollo del talento y desempeño contextual del personal administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2026.

H₁ Existe una relación significativa entre el desarrollo del talento y desempeño contextual del personal administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2026.

b. Tipo de relación:

Existe una relación positiva baja-moderada

$$r=0.391$$

Esto indica que, a mayores niveles de desarrollo del talento humano, el desempeño contextual tiende a mejorar ligeramente.

c. Significancia estadística

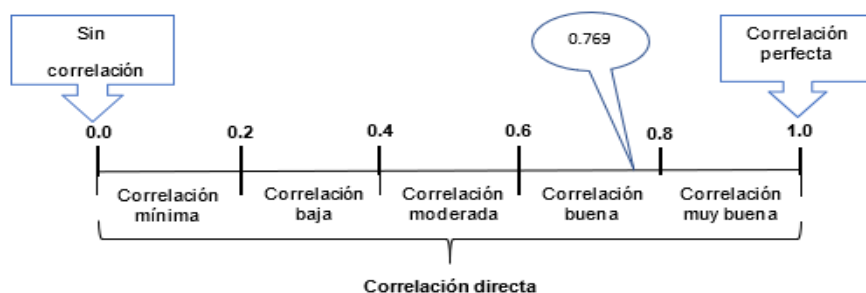
La relación NO es estadísticamente significativa porque:

$$p=0.167 > 0.05$$

Por lo tanto, no existe evidencia suficiente para afirmar una relación significativa.

Figura 5

Análisis de la magnitud del coeficiente de correlación de Pearson



Nota: La figura presenta el rango e interpretación del coeficiente de correlación de Pearson, basado en (Kuckartz et al., 2013).

Tabla 12*Correlación del desarrollo del talento y el desempeño contextual*

Dimensiones		DT	DC
Desarrollo del Talento	Correlación de Pearson	1	,391
	Sig. (bilateral)		,167
	N	14	14
Desempeño Contextual	Correlación de Pearson	,391	1
	Sig. (bilateral)	,167	
	N	14	14

Nota: Elaboración propia resultados del SPSS**d. Conclusión estadista:**

Se encontró una correlación positiva baja entre el desarrollo del talento humano y el desempeño contextual del personal administrativo en los recreos campestres de Luricocha-Huanta, 2026 ($r=0.391$). Sin embargo, dicha relación no fue estadísticamente significativa, debido a que el nivel de significancia obtenido fue de 0.167 ($p > 0.05$).

C. Hipótesis Especifica 3.**a. Planteamiento de Ho y H1.**

H₀ No Existe una relación significativa entre la retención del talento humano y desempeño adaptativo del personal administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2026.

H₁ Existe una relación significativa entre la retención del talento humano y el desempeño adaptativo del personal administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2026.

b. Tipo de relación

Existe una relación negativa baja

$r=0.264$

Esto significa que, a mayores niveles de retención del talento humano, el desempeño adaptativo tendría ligeramente a disminuir.

Sin embargo, la relación es débil.

c. Significancia estadística

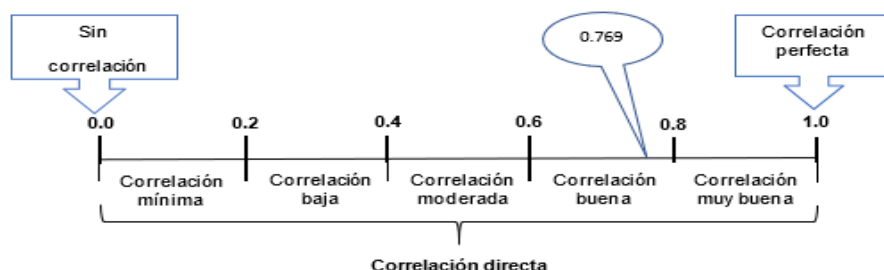
La relación NO es estadísticamente significativa porque:

$$p=0.362 > 0.05$$

Por lo tanto, no existe evidencia suficiente para afirmar una relación significativa entre ambas dimensiones.

Figura 6

Descripción de la magnitud del coeficiente de correlación de Pearson



Nota: La figura presenta el rango e interpretación del coeficiente de correlación de Pearson, basado en (Kuckartz et al., 2013).

Tabla 13

Correlación de la retención del talento y el desempeño adaptativo

Dimensiones		RT	DA
Retención del Talento	Correlación de Pearson	1	-,264
	Sig. (bilateral)		,362
	N	14	14
Desempeño Adaptativo	Correlación de Pearson	-,264	1
	Sig. (bilateral)	,362	
	N	14	14

Nota: Elaboración propia resultados del SPSS

d. Conclusión estadista:

Se encontró una correlación negativa baja entre la retención del talento humano y el desempeño adaptativo del personal administrativo en los recreos campestres de Luricocha-Huanta, 2026 ($r=0.264$). No obstante, esta relación no fue estadísticamente significativa, debido a que el nivel de significancia obtenido fue de 0.362 ($p > 0.05$).

4.3 Discusión de resultados

Los resultados de la investigación evidenciaron una correlación positiva baja entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo de los recreos campestres de Luricocha-Huanta, obteniéndose un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,355$. Sin embargo, dicha relación no alcanzó significancia estadística ($p = 0,213 > 0,05$), por lo que no fue posible afirmar la evidencia de una relación significativa entre ambas variables.

Este hallazgo difiere de los resultados reportados por diversos estudios previos. Por ejemplo, Espinoza (2021) encontró una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en una institución pública, concluyendo que las prácticas relacionadas con la atracción, desarrollo y retención del talento contribuyen positivamente al rendimiento de los trabajadores. De igual manera, Ticlla (2024) y Samamé (2022) reportaron asociaciones significativas entre ambas variables en organizaciones con estructuras administrativas formalizadas. Estas diferencias pueden atribuirse a las características particulares del contexto estudiado ya que los recreos campestres de Luricocha constituyen pequeñas unidades empresariales de carácter familiar, con limitados procesos de gestión organizacional y una reducida cantidad de personal.

Desde la perspectiva teórica, los resultados obtenidos no contradicen completamente los planteamientos de la gestión del talento humano. Según Chiavenato, la gestión del talento humano

comprende procesos orientados a atraer, desarrollar y retener a los colaboradores con el propósito de incrementar la productividad y alcanzar los objetivos organizacionales. Bajo este enfoque, se espera que una adecuada gestión del talento genera mejores niveles de desempeño laboral. En la presente investigación se observó una tendencia positiva ($r = 0,355$), lo que significa que a medida que mejoran las prácticas de gestión del talento, el desempeño laboral también tiene a incrementarse. Sin embargo, la intensidad de esta relación fue insuficiente para alcanzar significancia estadística.

Una posible explicación de este comportamiento radica en las características organizacionales de los recreos campestres evaluados. En este tipo de establecimientos predominan estructuras familiares donde las funciones administrativas suelen ser desempeñadas por propietarios o familiares directos. En consecuencia, los procesos de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación del desempeño no necesariamente siguen procedimientos formales, sino que se sustentan en relaciones de confianza, experiencia empírica y conocimientos práctico del negocio. Esta situación reduce la influencia que podrían ejercer las prácticas formales de gestión del talento humano sobre el desempeño laboral.

Desde esta perspectiva, los resultados pueden estar influenciados por el reducido tamaño de la población de estudio. La muestra censal estuvo conformada por únicamente 14 trabajadores administrativos, circunstancia que limita la potencia estadística de las pruebas inferenciales. Aunque la correlación encontrada fue positiva, el número reducido de observaciones disminuye la capacidad para detectar asociaciones estadísticamente significativas. En estudios con poblaciones mayores, una correlación similar podría alcanzar niveles de significancia diferentes.

Por otro lado, la teoría del desempeño laboral sostiene que este constructo no depende exclusivamente de la gestión del talento humano, sino también de factores individuales, organizacionales y contextuales. Autores como Koopmas señalan que el desempeño laboral comprende dimensiones relacionadas con el desempeño en la tarea, el desempeño contextual y las conductas contraproducentes. En ese sentido, variables como la experiencia laboral, el liderazgo ejercido por los propietarios, el clima organizacional, la motivación intrínseca, las condiciones de trabajo y la cultura organizacional podrían influir significativamente en el desempeño de los trabajadores de los recreos campestres. Debido a que estos factores no fueron incorporados en el modelo de investigación, es posible que parte de la variabilidad del desempeño laboral esté explicada por variables distintas a la gestión del talento humano.

Respecto a las dimensiones analizadas, los resultados mostraron correlaciones positivas bajas entre la tarcción del talento y el desmpño en la tarea, así como entre el desarrollo del talento y el desempeño contextual. Estos resultados sugieren que las prácticas orientadas a incorporar y desarrollar personal podrían contribuir parcialmente a mejorar el desempeño, sin embargo su efecto aún es limitado dentro de organizaciones caracterizadas por una gestión predominantemente empírica. Del mismo modo, la dimensión retención del talento no presentó una asociación significativa con las conductas contraproducentes, lo que podría indicar que los mecanismos de permanencia laboral existentes en estas organizaciones no constituyen un factor determinante para reducir comportamientos que afectan negativamente el desempeño.

Finalmente, los resultados permiten inferir que la gestión del talento humano aún no se encuentra plenamente consolidada en los recreos campestres del distrito de Luricocha. Aunque existen indicios de una relación positiva con el desempeño laboral, las practicas observadas

parecen desarrollarse de manera informal y sin una planificación sistemática. En consecuencia, los hallazgos constituyen una evidencia relevante para promover la implementación de estrategias orientadas a fortalecer los procesos de atracción, desarrollo y retención del talento humano en las empresas turísticas rurales, contribuyendo así a mejorar la competitividad y sostenibilidad de este sector económico.

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES

Se determinó que la gestión del talento humano y el desempeño laboral presentan una correlación positiva baja ($r = 0.355$), lo que indica que ambas variables tienden a variar en la misma dirección, en consecuencia, cuando mejoran las prácticas de gestión del talento humano, el desempeño laboral muestra una ligera tendencia a incrementarse. Sin embargo, esta asociación no alcanzó significancia estadística ($p = 0.213 > 0.05$), por lo que no existe evidencia suficiente para afirmar una relación significativa entre ambas variables en el personal administrativo de los recreos campestres de Luricocha-Huanta. Este resultado evidencia que la gestión del talento humano, en el contexto estudiado, no constituye un factor determinante del desempeño laboral.

2. Conclusión específica respecto a la atracción del talento y el desempeño en la tarea

Se determinó que la atracción del talento y el desempeño en la tarea presentan una correlación positiva baja ($r = 0,335$), evidenciando una tendencia favorable entre ambas dimensiones. No obstante, la relación no fue estadísticamente significativa ($p = 0,242 > 0,05$), lo que permite concluir que los procesos de incorporación de personal no influyen de manera significativa en el cumplimiento de las tareas laborales del personal administrativo de los recreos campestres evaluados.

3. Conclusión específica respecto al desarrollo del talento y el desempeño contextual

Se determinó que el desarrollo del talento y el desempeño contextual presentan una correlación positiva baja-moderada ($r = 0,391$), indicando que el fortalecimiento de conocimientos y competencias laborales tiende a asociarse con mejores comportamientos de colaboración, iniciativa y compromiso organizacional. Sin embargo, al no alcanzar significancia estadística ($p > 0,05$), esta relación no puede ser considerada concluyente desde el punto de vista inferencial, por

lo que el desarrollo del talento no constituye un predictor significativo del desempeño contextual en el ámbito estudiado.

4. Conclusión específica respecto a la retención del talento y las conductas contraproducentes

Se determinó que la retención del talento y las conductas contraproducentes presentan una correlación negativa muy baja (según el valor obtenido en el análisis estadístico), lo cual sugiere que una mayor retención podría asociarse con una ligera disminución de conductas laborales desfavorables. Sin embargo, la ausencia de significancia estadística evidencia que dicha asociación es insuficiente para establecer una relación significativa entre ambas dimensiones dentro de los recreos campestres de Luricocha-Huanta.

CAPÍTULO VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los propietarios y administradores de los recreos campestres del distrito de Luricocha, implementar capacitaciones breves y periódicas sobre atención al cliente, organización del trabajo y liderazgo básico, mediante alianzas con municipalidades, universidades locales o programas de turismo rural, considerando las limitaciones económicas y operativas de los recreos campestres familiares.

La hoja de ruta sugerida para los recreos campestres, tendría acciones de capacitación básica en atención al cliente donde los responsables serían la Municipalidad del Distrito de Luricocha y la UNAH por un periodo de tiempo de 3 meses a través de convenios institucionales.

Se recomienda a los responsables de los recreos campestres (los dueños y administradores) implementar reuniones breves de coordinación mensuales con recursos propios, que les permita recoger información de las buenas prácticas realizadas de los colaboradores y la forma de como enfrentaron ciertas dificultades con los clientes, para ser replicadas en sus propios colaboradores las buenas acciones y reducir las malas acciones del personal.

Finalmente se sugiere a los administradores, la elaboración de las funciones básicas del personal, considerando esta acción para el cumplimiento con un mes de plazo y concluir con un material impreso simple que facilite el tema de inducción y capacitación a todo el personal.

CAPÍTULO VII. REFERENCIAS

- Armstrong, M., & Stephen, T. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Bibi, M. (2019). Impact of talent management practices on employee performance. *Journal of Management Sciences*, 1–10.
- Collings, D. G., Mellahi, K., & Cascio, W. F. (2021). Global talent management and performance. *Journal of World Business*, 101–115.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 297–334.
- Deery, M., & Jago, L. (2020). Revisiting talent management in tourism. *Tourism Management*, 104113.
- Dessler, G. (2022). *Administración de recursos humanos*. Pearson.
- El Dahshan, M., Keshk, A., & Dorgham, L. (2018). Talent management and its effect on organizational performance. *International Journal of Business and Management*, 45–53.
- Espinoza Mallque, K. B., & Montalvo Cerron, J. C. (2021). *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral N.º VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. Huancayo.
- Garavan, T. N., Carbery, R., & Rock, A. (2021). Mapping talent development: Definition, scope and architecture. *European Journal of Training and Development*, 1–17.
- Gaspar Castro, M. F. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento*, 318–329.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2010). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2020). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., & van der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 856–866.
- Kuckartz, U., Rädiker, S., Ebert, T., & Schehl, J. (2013). *Statistik: Eine verständliche Einführung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, págs. 1–55.

- López Neira, A. A. (2021). *Clima organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil*. Guayaquil.
- Quintanilla Rivas, A. J. (2021). *Gestión del talento humano y calidad de atención en administrativos de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho 2020*. Lima.
- Rodríguez Ojeda, L. (2014). *Rodríguez Ojeda, Luis*. Guayaquil: Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL).
- Samame Robles, O. A. (2022). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de Ayacucho, 2022*. Lima.
- Ticlla Layme, R. (2024). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en la Red de Salud Aplao, Arequipa - 2023*. Arequipa.

CAPÍTULO VIII. ANEXOS

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA: La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2026.

Interrogantes de la investigación	Objetivos	Hipótesis	Variables Dimensiones	Metodología	Población y muestra
interrogante general ¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2026? Interrogante específico ¿Qué relación existe entre la atracción del talento y desempeño en la tarea del personal administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2026? ¿Qué relación existe entre el desarrollo del talento humano y el desempeño contextual del personal administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2026? ¿Qué relación existe entre la retención del talento humano y el desempeño adaptativo del personal administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2026?	Objetivo General OG. Determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2026. Objetivo específico OE1. Determinar la atracción del talento y desempeño en la tarea del personal administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2026. OE2. Determinar la relación entre el desarrollo del talento humano y el	H₀ Existe una relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2026. H₁ No existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2026. Hipótesis específicas: H₀ Existe una relación significativa entre la atracción del talento y desempeño en la tarea del personal administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2026. H₁ No Existe una relación significativa entre la atracción del talento y desempeño en la tarea del personal administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2026. H₀ Existe una relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño contextual del personal administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2026. H₁ No existe una relación significativa entre el desarrollo del talento humano y el desempeño contextual del personal administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2026.	Variable 1: Gestión del talento humano. - Atracción del talento - Desarrollo del talento - Retención del talento Variable 2: Desempeño laboral. - Desempeño en la tarea. - Desempeño contextual. - Desempeño adaptativo	Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativo Nivel/alcance: Correlacional. Diseño: No experimental, transversal.	Población: 14 Administradores de los recreos de los 6 recreos campestres de Luricocha. Muestra: Toda la población/ muestra 14, muestra por conveniencia (muestreo censal). Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario estructurado de 26 ítems en escala de Likert (1a 5), validado por juicio de expertos y con confiabilidad determinada por Alfa de Cronbach.

	desempeño contextual del personal administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2026. OE3. Determinar la relación entre la retención del talento humano y el desempeño adaptativo del personal administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2026.	H₀ Existe una relación significativa entre la retención del talento humano y el desempeño adaptativo del personal administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2026. H₁ No Existe una relación significativa entre la retención del talento humano y el desempeño adaptativo del personal administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2026.			
--	--	--	--	--	--

Anexo 2

Validación de juicio de experto

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Mg. Santusa Acero Cáceres.

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo egresada de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta de la carrera de Administración de Turismo Sostenible y Hotelería, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo académico y optar mi título profesional en ATSH.

El título nombre del proyecto del trabajo académico es: **La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2025.** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumento

Expresándole mi respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Nombres y apellidos:
Zarahi Vargas Rimachi
DNI N°74715651
Cel: 925226200

Tabla1. Matriz de Operacionalización de variables

Variable Independiente (VI): Gestión del talento humano**Definición conceptual:**

Proceso estratégico que incluye la atracción, desarrollo y retención del personal, orientado a potenciar las capacidades de los trabajadores y asegurar el logro de los objetivos organizacionales (El Dahshan et al., 2018; Bibi, 2019).

Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Ítems
Atracción del talento	Capacidad de la organización para captar y seleccionar personal idóneo.	- Sistema de reclutamiento - Reputación de la empresa. - Seguridad. - Oportunidades de desarrollo	1.2.3.4
Desarrollo del talento	Acciones de la empresa para potenciar las competencias de sus trabajadores.	- Fomento del desarrollo profesional. - Programas de aprendizaje. - Supervisión del desempeño. - Retroalimentación.	5,6,7,8,9
Retención del talento	Estrategias para mantener a los trabajadores comprometidos y motivados.	- Compensaciones. - Condiciones laborales. - Satisfacción laboral. - Compromiso.	10.11.12.13

Variable Dependiente (VD): Desempeño Laboral**Definición conceptual:**

Nivel de eficacia con el que los trabajadores realizan sus tareas y contribuyen al logro de los objetivos organizacionales, incluyendo aspectos de desempeño en la tarea, contextual y adaptativo (Koopmans et al., 2014).

Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Ítems
Desempeño en la tarea	Cumplimiento de las funciones y metas laborales asignadas.	- Planificación de trabajo. - Establecer prioridades. - Trabajo eficiente.	14,15,16,17
		- Resultado final.	
Desempeño contextual	Acciones voluntarias que favorecen el ambiente y la organización.	- Cumplir responsabilidades. - Tomar iniciativas. - Empezar nuevas tareas. - Asumir tareas desafiantes.	18,19,20,21
Desempeño adaptativo	Capacidad de ajustarse a cambios y situaciones nuevas en el trabajo.	- Flexibilidad. - Mantener actualizados los conocimientos - Enfrentar desafíos. - Encontrar soluciones creativas.	22,23,24,25,26

ENCUESTA

La presente encuesta permitirá determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2025. Seleccione la alternativa que más le convenga, marcando con una "X".

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
ATRACCIÓN DEL TALENTO						
1	Antes de ingresar a la empresa, ¿tuvo la suficiente información sobre sus funciones o responsabilidades?					
2	¿El proceso de selección de personal fue claro y transparente?					
3	¿Considera que los requisitos para el puesto estaban relacionados con las funciones que realiza?					
4	¿Recomendaría el lugar donde trabaja como un buen sitio para comenzar una carrera laboral?					
DESARROLLO DEL TALENTO						
5	¿La empresa brinda capacitaciones que son relevantes para sus funciones administrativas?					
6	¿La empresa ofrece oportunidades claras para crecer profesionalmente dentro del área administrativa?					
7	¿Su jefe inmediato le ofrece orientación y retroalimentación para mejorar sus habilidades administrativas?					
8	¿Siente que ha mejorado sus habilidades desde que ingresó a la empresa?					
9	¿Tiene acceso a nuevos proyectos o responsabilidades que le permiten adquirir nuevas habilidades?					
RETENCIÓN DEL TALENTO						
10	¿Está satisfecho con las condiciones laborales que se le ofrecen?					
11	¿Ha pensado en cambiar de trabajo recientemente?					
12	¿Recibe incentivos económicos por su desempeño?					
13	¿Considera que la empresa se preocupa por su bienestar personal y profesional?					
DESEMPEÑO LABORAL						
DESEMPEÑO EN LA TAREA						
14	¿Entrega sus informes, documentos y tareas asignadas en los plazos establecidos?					
15	¿Realiza su trabajo con calidad y precisión?					
16	¿Cumple con los objetivos de su área o metas de gestión?					
17	¿Requiere supervisión constante para cumplir con sus funciones?					
DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
18	¿Colabora con sus compañeros de trabajo cuando lo necesitan?					
19	¿Ayuda a mantener un ambiente laboral positivo?					
20	¿Muestra disposición para trabajar en equipo?					
21	¿Promueve una buena imagen de la empresa ante los clientes?					
DESEMPEÑO ADAPTATIVO						
22	¿Se adapta fácilmente a cambios en su entorno laboral?					
23	¿Se adapta rápidamente a nuevas tecnologías?					

24	¿Maneja bien la presión o el estrés laboral?					
25	¿Reacciona positivamente ante cambios en los horarios o turnos de trabajo?					
26	¿Reacciona positivamente ante cambios en los horarios o turnos de trabajo?					

¡Muchas gracias por su tiempo!



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HUANTA

E.P: ADMINISTRACIÓN DEL TURISMO SOSTENIBLE Y HOTELERÍA

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR
VARGAS RIMACHI, Zarahi

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2025.
--

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENO 41 – 60				MUY BUENO 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	El lenguaje utilizado en la redacción de los ítems, es:															75					
2. OBJETIVIDAD	Los ítems están expresados en conductas observables, siendo así la objetividad de los ítems es:																76				

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Mg. Federico Arturo

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo egresada de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta de la carrera de Administración de Turismo Sostenible y Hotelería, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo académico y optar mi título profesional en ATSH.

El título nombre del proyecto del trabajo académico es: **La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2025.** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumento

Expresándole mi respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Nombres y apellidos:
Zarahi Vargas Rimachi
DNI N°74715651
Cel: 925226200

Tabla1. Matriz de Operacionalización de variables

Variable Independiente (VI): Gestión del talento humano**Definición conceptual:**

Proceso estratégico que incluye la atracción, desarrollo y retención del personal, orientado a potenciar las capacidades de los trabajadores y asegurar el logro de los objetivos organizacionales (El Dahshan et al., 2018; Bibi, 2019).

Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Ítems
Atracción del talento	Capacidad de la organización para captar y seleccionar personal idóneo.	- Sistema de reclutamiento - Reputación de la empresa. - Seguridad. - Oportunidades de desarrollo	1.2.3.4
Desarrollo del talento	Acciones de la empresa para potenciar las competencias de sus trabajadores.	- Fomento del desarrollo profesional. - Programas de aprendizaje. - Supervisión del desempeño. - Retroalimentación.	5,6,7,8,9
Retención del talento	Estrategias para mantener a los trabajadores comprometidos y motivados.	- Compensaciones. - Condiciones laborales. - Satisfacción laboral. - Compromiso.	10.11.12.13

Variable Dependiente (VD): Desempeño Laboral**Definición conceptual:**

Nivel de eficacia con el que los trabajadores realizan sus tareas y contribuyen al logro de los objetivos organizacionales, incluyendo aspectos de desempeño en la tarea, contextual y adaptativo (Koopmans et al., 2014).

Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Items
Desempeño en la tarea	Cumplimiento de las funciones y metas laborales asignadas.	- Planificación de trabajo. - Establecer prioridades. - Trabajo eficiente.	14,15,16,17
		- Resultado final.	
Desempeño contextual	Acciones voluntarias que favorecen el ambiente y la organización.	- Cumplir responsabilidades. - Tomar iniciativas. - Empezar nuevas tareas. - Asumir tareas desafiantes.	18,19,20,21
Desempeño adaptativo	Capacidad de ajustarse a cambios y situaciones nuevas en el trabajo.	- Flexibilidad. - Mantener actualizados los conocimientos - Enfrentar desafíos. - Encontrar soluciones creativas.	22,23,24,25,26

ENCUESTA

La presente encuesta permitirá determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2025. Seleccione la alternativa que más le convenga, marcando con una "X".

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
ATRACCIÓN DEL TALENTO						
1	Antes de ingresar a la empresa, ¿tuvo la suficiente información sobre sus funciones o responsabilidades?					
2	¿El proceso de selección de personal fue claro y transparente?					
3	¿Considera que los requisitos para el puesto estaban relacionados con las funciones que realiza?					
4	¿Recomendaría el lugar donde trabaja como un buen sitio para comenzar una carrera laboral?					
DESARROLLO DEL TALENTO						
5	¿La empresa brinda capacitaciones que son relevantes para sus funciones administrativas?					
6	¿La empresa ofrece oportunidades claras para crecer profesionalmente dentro del área administrativa?					
7	¿Su jefe inmediato le ofrece orientación y retroalimentación para mejorar sus habilidades administrativas?					
8	¿Siente que ha mejorado sus habilidades desde que ingresó a la empresa?					
9	¿Tiene acceso a nuevos proyectos o responsabilidades que le permiten adquirir nuevas habilidades?					
RETENCIÓN DEL TALENTO						
10	¿Está satisfecho con las condiciones laborales que se le ofrecen?					
11	¿Ha pensado en cambiar de trabajo recientemente?					
12	¿Recibe incentivos económicos por su desempeño?					
13	¿Considera que la empresa se preocupa por su bienestar personal y profesional?					
DESEMPEÑO LABORAL						
DESEMPEÑO EN LA TAREA						
14	¿Entrega sus informes, documentos y tareas asignadas en los plazos establecidos?					
15	¿Realiza su trabajo con calidad y precisión?					
16	¿Cumple con los objetivos de su área o metas de gestión?					
17	¿Requiere supervisión constante para cumplir con sus funciones?					
DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
18	¿Colabora con sus compañeros de trabajo cuando lo necesitan?					
19	¿Ayuda a mantener un ambiente laboral positivo?					
20	¿Muestra disposición para trabajar en equipo?					
21	¿Promueve una buena imagen de la empresa ante los clientes?					
DESEMPEÑO ADAPTATIVO						
22	¿Se adapta fácilmente a cambios en su entorno laboral?					
23	¿Se adapta rápidamente a nuevas tecnologías?					

24	¿Maneja bien la presión o el estrés laboral?					
25	¿Reacciona positivamente ante cambios en los horarios o turnos de trabajo?					
26	¿Reacciona positivamente ante cambios en los horarios o turnos de trabajo?					

¡Muchas gracias por su tiempo!



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HUANTA

E.P: ADMINISTRACIÓN DEL TURISMO SOSTENIBLE Y HOTELERÍA

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR	
VARGAS RIMACHI, Zarahi	

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2025.

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				EXCELENTE			
		0 – 20				21 – 40				41 – 60				61 – 80				81 – 100			
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	El lenguaje utilizado en la redacción de los ítems, es:																80				
2. OBJETIVIDAD	Los ítems están expresados en conductas observables, siendo así la objetividad de los ítems es:																	85			

[illegible]

OPINIÓN DE APLICABILIDAD DEL VALIDADOR: <i>APLICABLE</i>			
APELLIDOS Y NOMBRES DEL VALIDADOR		GRADO ACADÉMICO	
<i>HUFFMEISTER GINA FERNANDA PATIÑO</i>		<i>MAESTRO EDUCACIÓN</i>	
LUGAR Y FECHA	D. N. I. Nº	FIRMA DEL VALIDADOR	TELÉFONO
<i>AVANTI 3 NOVIEMBRE 2025</i>	<i>06212020</i>	<i>[Firma]</i>	<i>999904261</i>

VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS

Señor: Dr. Flores Rivera Amit Roy

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Nos es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo egresada de la Universidad Nacional Autónoma de Huanta de la carrera de Administración de Turismo Sostenible y Hotelería, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo académico y optar mi título profesional en ATSH.

El título nombre del proyecto del trabajo académico es: **La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2025**, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Instrumento

Expresándole mi respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Firma

Nombres y apellidos:
Zarahi Vargas Rimachi
DNI N°74715651
Cel: 925226200

Tabla1. Matriz de Operacionalización de variables

Variable Independiente (VI): Gestión del talento humano**Definición conceptual:**

Proceso estratégico que incluye la atracción, desarrollo y retención del personal, orientado a potenciar las capacidades de los trabajadores y asegurar el logro de los objetivos organizacionales (El Dahshan et al., 2018; Bibi, 2019).

Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Ítems
Atracción del talento	Capacidad de la organización para captar y seleccionar personal idóneo.	- Sistema de reclutamiento - Reputación de la empresa. - Seguridad. - Oportunidades de desarrollo	1.2.3.4
Desarrollo del talento	Acciones de la empresa para potenciar las competencias de sus trabajadores.	- Fomento del desarrollo profesional. - Programas de aprendizaje. - Supervisión del desempeño. - Retroalimentación.	5,6,7,8,9
Retención del talento	Estrategias para mantener a los trabajadores comprometidos y motivados.	- Compensaciones. - Condiciones laborales. - Satisfacción laboral. - Compromiso.	10.11.12.13

Variable Dependiente (VD): Desempeño Laboral**Definición conceptual:**

Nivel de eficacia con el que los trabajadores realizan sus tareas y contribuyen al logro de los objetivos organizacionales, incluyendo aspectos de desempeño en la tarea, contextual y adaptativo (Koopmans et al., 2014).

Dimensiones	Definición operacional	Indicadores	Ítems
Desempeño en la tarea	Cumplimiento de las funciones y metas laborales asignadas.	- Planificación de trabajo. - Establecer prioridades. - Trabajo eficiente.	14,15,16,17
		- Resultado final.	
Desempeño contextual	Acciones voluntarias que favorecen el ambiente y la organización.	- Cumplir responsabilidades. - Tomar iniciativas. - Empezar nuevas tareas. - Asumir tareas desafiantes.	18,19,20,21
Desempeño adaptativo	Capacidad de ajustarse a cambios y situaciones nuevas en el trabajo.	- Flexibilidad. - Mantener actualizados los conocimientos - Enfrentar desafíos. - Encontrar soluciones creativas.	22,23,24,25,26

ENCUESTA

La presente encuesta permitirá determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2025. Seleccione la alternativa que más le convenga, marcando con una "X".

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
ATRACCIÓN DEL TALENTO						
1	Antes de ingresar a la empresa, ¿tuvo la suficiente información sobre sus funciones o responsabilidades?					
2	¿El proceso de selección de personal fue claro y transparente?					
3	¿Considera que los requisitos para el puesto estaban relacionados con las funciones que realiza?					
4	¿Recomendaría el lugar donde trabaja como un buen sitio para comenzar una carrera laboral?					
DESARROLLO DEL TALENTO						
5	¿La empresa brinda capacitaciones que son relevantes para sus funciones administrativas?					
6	¿La empresa ofrece oportunidades claras para crecer profesionalmente dentro del área administrativa?					
7	¿Su jefe inmediato le ofrece orientación y retroalimentación para mejorar sus habilidades administrativas?					
8	¿Siente que ha mejorado sus habilidades desde que ingresó a la empresa?					
9	¿Tiene acceso a nuevos proyectos o responsabilidades que le permiten adquirir nuevas habilidades?					
RETENCIÓN DEL TALENTO						
10	¿Está satisfecho con las condiciones laborales que se le ofrecen?					
11	¿Ha pensado en cambiar de trabajo recientemente?					
12	¿Recibe incentivos económicos por su desempeño?					
13	¿Considera que la empresa se preocupa por su bienestar personal y profesional?					
DESEMPEÑO LABORAL						
DESEMPEÑO EN LA TAREA						
14	¿Entrega sus informes, documentos y tareas asignadas en los plazos establecidos?					
15	¿Realiza su trabajo con calidad y precisión?					
16	¿Cumple con los objetivos de su área o metas de gestión?					
17	¿Requiere supervisión constante para cumplir con sus funciones?					
DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
18	¿Colabora con sus compañeros de trabajo cuando lo necesitan?					
19	¿Ayuda a mantener un ambiente laboral positivo?					
20	¿Muestra disposición para trabajar en equipo?					
21	¿Promueve una buena imagen de la empresa ante los clientes?					
DESEMPEÑO ADAPTATIVO						
22	¿Se adapta fácilmente a cambios en su entorno laboral?					
23	¿Se adapta rápidamente a nuevas tecnologías?					

24	¿Maneja bien la presión o el estrés laboral?					
25	¿Reacciona positivamente ante cambios en los horarios o turnos de trabajo?					
26	¿Reacciona positivamente ante cambios en los horarios o turnos de trabajo?					

¡Muchas gracias por su tiempo!



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HUANTA
E.P: ADMINISTRACIÓN DEL TURISMO SOSTENIBLE Y HOTELERÍA

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

DATOS GENERALES:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INVESTIGADOR
VARGAS RIMACHI, Zarahi

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

La Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2025.
--

ASPECTOS DE LA VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0 – 20				REGULAR 21 – 40				BUENO 41 – 60				MUY BUENO 61 – 80				EXCELENTE 81 – 100			
		00	06	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
		05	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	El lenguaje utilizado en la redacción de los ítems, es:																80				
2. OBJETIVIDAD	Los ítems están expresados en conductas observables, siendo así la objetividad de los ítems es:																	85			

Anexo 3

Instrumento

ENCUESTA

La presente encuesta permitirá determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2025. Seleccione la alternativa que más le convenga, marcando con una "X".

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
ATRACCIÓN DEL TALENTO						
1	Antes de ingresar a la empresa, ¿tuvo la suficiente información sobre sus funciones o responsabilidades?					
2	¿El proceso de selección de personal fue claro y transparente?					
3	¿Considera que los requisitos para el puesto estaban relacionados con las funciones que realiza?					
4	¿Recomendaría el lugar donde trabaja como un buen sitio para comenzar una carrera laboral?					
DESARROLLO DEL TALENTO						
5	¿La empresa brinda capacitaciones que son relevantes para sus funciones administrativas?					
6	¿La empresa ofrece oportunidades claras para crecer profesionalmente dentro del área administrativa?					
7	¿Su jefe inmediato le ofrece orientación y retroalimentación para mejorar sus habilidades administrativas?					
8	¿Siente que ha mejorado sus habilidades desde que ingresó a la empresa?					
9	¿Tiene acceso a nuevos proyectos o responsabilidades que le permiten adquirir nuevas habilidades?					
RETENCIÓN DEL TALENTO						
10	¿Está satisfecho con las condiciones laborales que se le ofrecen?					
11	¿Ha pensado en cambiar de trabajo recientemente?					
12	¿Recibe incentivos económicos por su desempeño?					
13	¿Considera que la empresa se preocupa por su bienestar personal y profesional?					
DESEMPEÑO LABORAL						
DESEMPEÑO EN LA TAREA						
14	¿Entrega sus informes, documentos y tareas asignadas en los plazos establecidos?					
15	¿Realiza su trabajo con calidad y precisión?					
16	¿Cumple con los objetivos de su área o metas de gestión?					
17	¿Requiere supervisión constante para cumplir con sus funciones?					
DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
18	¿Colabora con sus compañeros de trabajo cuando lo necesitan?					
19	¿Ayuda a mantener un ambiente laboral positivo?					
20	¿Muestra disposición para trabajar en equipo?					
21	¿Promueve una buena imagen de la empresa ante los clientes?					
DESEMPEÑO ADAPTATIVO						
22	¿Se adapta fácilmente a cambios en su entorno laboral?					
23	¿Se adapta rápidamente a nuevas tecnologías?					
24	¿Maneja bien la presión o el estrés laboral?					

25	¿Demuestra flexibilidad ante nuevas exigencias del trabajo?					
26	¿Reacciona positivamente ante cambios en los horarios o turnos de trabajo?					

¡Muchas gracias por su tiempo!

Anexo 4

Respuesta de los administradores de los recreos campestres de Luricocha

ENCUESTA					
La presente encuesta permitirá determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2025. Seleccione la alternativa que más le convenga, marcando con una "X".					
1	2	3	4	5	
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Acuerdo	Totalmente de acuerdo	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
ATRACCIÓN DEL TALENTO					
1	Antes de ingresar a la empresa, ¿tuvo la suficiente información sobre sus funciones o responsabilidades?				X
2	¿El proceso de selección de personal fue claro y transparente?				X
3	¿Considera que los requisitos para el puesto estaban relacionados con las funciones que realiza?				X
4	¿Recomendaría el lugar donde trabaja como un buen sitio para comenzar una carrera laboral?				X
DESARROLLO DEL TALENTO					
5	¿La empresa brinda capacitaciones que son relevantes para sus funciones administrativas?				X
6	¿La empresa ofrece oportunidades claras para crecer profesionalmente dentro del área administrativa?				X
7	¿Su jefe inmediato le ofrece orientación y retroalimentación para mejorar sus habilidades administrativas?				X
8	¿Siente que ha mejorado sus habilidades desde que ingresó a la empresa?				X
9	¿Tiene acceso a nuevos proyectos o responsabilidades que le permiten adquirir nuevas habilidades?				X
RETENCIÓN DEL TALENTO					
10	¿Está satisfecho con las condiciones laborales que se le ofrecen?				X
11	¿Ha pensado en cambiar de trabajo recientemente?				X
12	¿Recibe incentivos económicos por su desempeño?				X
13	¿Considera que la empresa se preocupa por su bienestar personal y profesional?				X
DESEMPEÑO LABORAL					
DESEMPEÑO EN LA TAREA					
14	¿Entrega sus informes, documentos y tareas asignadas en los plazos establecidos?				X
15	¿Realiza su trabajo con calidad y precisión?				X
16	¿Cumple con los objetivos de su área o metas de gestión?				X
17	¿Requiere supervisión constante para cumplir con sus funciones?				X
DESEMPEÑO CONTEXTUAL					
18	¿Colabora con sus compañeros de trabajo cuando lo necesitan?				X
19	¿Ayuda a mantener un ambiente laboral positivo?				X
20	¿Muestra disposición para trabajar en equipo?				X
21	¿Promueve una buena imagen de la empresa ante los clientes?				X
DESEMPEÑO ADAPTATIVO					
22	¿Se adapta fácilmente a cambios en su entorno laboral?				X
23	¿Se adapta rápidamente a nuevas tecnologías?				X
24	¿Maneja bien la presión o el estrés laboral?				X

25	¿Demuestra flexibilidad ante nuevas exigencias del trabajo?					X	
26	¿Reacciona positivamente ante cambios en los horarios o turnos de trabajo?						X

¡Muchas gracias por su tiempo!

ENCUESTA

La presente encuesta permitirá determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2025. Seleccione la alternativa que más le convenga, marcando con una "X".

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
ATRACCIÓN DEL TALENTO						
1	Antes de ingresar a la empresa, ¿tuvo la suficiente información sobre sus funciones o responsabilidades?				X	
2	¿El proceso de selección de personal fue claro y transparente?				X	
3	¿Considera que los requisitos para el puesto estaban relacionados con las funciones que realiza?				X	
4	¿Recomendaría el lugar donde trabaja como un buen sitio para comenzar una carrera laboral?					X
DESARROLLO DEL TALENTO						
5	¿La empresa brinda capacitaciones que son relevantes para sus funciones administrativas?				X	
6	¿La empresa ofrece oportunidades claras para crecer profesionalmente dentro del área administrativa?				X	
7	¿Su jefe inmediato le ofrece orientación y retroalimentación para mejorar sus habilidades administrativas?				X	
8	¿Siente que ha mejorado sus habilidades desde que ingresó a la empresa?					X
9	¿Tiene acceso a nuevos proyectos o responsabilidades que le permiten adquirir nuevas habilidades?				X	
RETENCIÓN DEL TALENTO						
10	¿Está satisfecho con las condiciones laborales que se le ofrecen?				X	
11	¿Ha pensado en cambiar de trabajo recientemente?			X		
12	¿Recibe incentivos económicos por su desempeño?	X				
13	¿Considera que la empresa se preocupa por su bienestar personal y profesional?	X				
DESEMPEÑO LABORAL						
DESEMPEÑO EN LA TAREA						
14	¿Entrega sus informes, documentos y tareas asignadas en los plazos establecidos?					
15	¿Realiza su trabajo con calidad y precisión?					X
16	¿Cumple con los objetivos de su área o metas de gestión?					
17	¿Requiere supervisión constante para cumplir con sus funciones?		X			
DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
18	¿Colabora con sus compañeros de trabajo cuando lo necesitan?					X
19	¿Ayuda a mantener un ambiente laboral positivo?					X
20	¿Muestra disposición para trabajar en equipo?					X
21	¿Promueve una buena imagen de la empresa ante los clientes?				X	
DESEMPEÑO ADAPTATIVO						
22	¿Se adapta fácilmente a cambios en su entorno laboral?					X
23	¿Se adapta rápidamente a nuevas tecnologías?					X
24	¿Maneja bien la presión o el estrés laboral?					

25	¿Demuestra flexibilidad ante nuevas exigencias del trabajo?						
26	¿Reacciona positivamente ante cambios en los horarios o turnos de trabajo?						

¡Muchas gracias por su tiempo!

ENCUESTA

La presente encuesta permitirá determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2025. Seleccione la alternativa que más le convenga, marcando con una "X".

1 Totalmente desacuerdo	en	2 En desacuerdo	3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4 Acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
--------------------------------------	-----------	---------------------------	--	---------------------	--------------------------------------

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
ATRACCIÓN DEL TALENTO						
1	Antes de ingresar a la empresa, ¿tuvo la suficiente información sobre sus funciones o responsabilidades?				X	
2	¿El proceso de selección de personal fue claro y transparente?			X		
3	¿Considera que los requisitos para el puesto estaban relacionados con las funciones que realiza?			X		
4	¿Recomendaría el lugar donde trabaja como un buen sitio para comenzar una carrera laboral?			X		
DESARROLLO DEL TALENTO						
5	¿La empresa brinda capacitaciones que son relevantes para sus funciones administrativas?				X	
6	¿La empresa ofrece oportunidades claras para crecer profesionalmente dentro del área administrativa?			X		
7	¿Su jefe inmediato le ofrece orientación y retroalimentación para mejorar sus habilidades administrativas?				X	
8	¿Siente que ha mejorado sus habilidades desde que ingresó a la empresa?				X	
9	¿Tiene acceso a nuevos proyectos o responsabilidades que le permiten adquirir nuevas habilidades?				X	
RETENCIÓN DEL TALENTO						
10	¿Está satisfecho con las condiciones laborales que se le ofrecen?				X	
11	¿Ha pensado en cambiar de trabajo recientemente?				X	
12	¿Recibe incentivos económicos por su desempeño?		X			
13	¿Considera que la empresa se preocupa por su bienestar personal y profesional?		X			
DESEMPEÑO LABORAL						
DESEMPEÑO EN LA TAREA						
14	¿Entrega sus informes, documentos y tareas asignadas en los plazos establecidos?			X		
15	¿Realiza su trabajo con calidad y precisión?				X	
16	¿Cumple con los objetivos de su área o metas de gestión?				X	
17	¿Requiere supervisión constante para cumplir con sus funciones?				X	
DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
18	¿Colabora con sus compañeros de trabajo cuando lo necesitan?				X	
19	¿Ayuda a mantener un ambiente laboral positivo?				X	
20	¿Muestra disposición para trabajar en equipo?				X	
21	¿Promueve una buena imagen de la empresa ante los clientes?				X	
DESEMPEÑO ADAPTATIVO						
22	¿Se adapta fácilmente a cambios en su entorno laboral?				X	
23	¿Se adapta rápidamente a nuevas tecnologías?			X		
24	¿Maneja bien la presión o el estrés laboral?	X				

25	¿Demuestra flexibilidad ante nuevas exigencias del trabajo?			X		
26	¿Reacciona positivamente ante cambios en los horarios o turnos de trabajo?			X		

¡Muchas gracias por su tiempo!

ENCUESTA

La presente encuesta permitirá determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2025. Seleccione la alternativa que más le convenga, marcando con una "X".

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
ATRACCIÓN DEL TALENTO						
1	Antes de ingresar a la empresa, ¿tuvo la suficiente información sobre sus funciones o responsabilidades?				X	
2	¿El proceso de selección de personal fue claro y transparente?				X	
3	¿Considera que los requisitos para el puesto estaban relacionados con las funciones que realiza?			X		
4	¿Recomendaría el lugar donde trabaja como un buen sitio para comenzar una carrera laboral?					X
DESARROLLO DEL TALENTO						
5	¿La empresa brinda capacitaciones que son relevantes para sus funciones administrativas?				X	
6	¿La empresa ofrece oportunidades claras para crecer profesionalmente dentro del área administrativa?					X
7	¿Su jefe inmediato le ofrece orientación y retroalimentación para mejorar sus habilidades administrativas?				X	
8	¿Siente que ha mejorado sus habilidades desde que ingresó a la empresa?				X	
9	¿Tiene acceso a nuevos proyectos o responsabilidades que le permiten adquirir nuevas habilidades?			X		
RETENCIÓN DEL TALENTO						
10	¿Está satisfecho con las condiciones laborales que se le ofrecen?			X		
11	¿Ha pensado en cambiar de trabajo recientemente?			X		
12	¿Recibe incentivos económicos por su desempeño?			X		
13	¿Considera que la empresa se preocupa por su bienestar personal y profesional?				X	
DESEMPEÑO LABORAL						
DESEMPEÑO EN LA TAREA						
14	¿Entrega sus informes, documentos y tareas asignadas en los plazos establecidos?			X		
15	¿Realiza su trabajo con calidad y precisión?			X		
16	¿Cumple con los objetivos de su área o metas de gestión?				X	
17	¿Requiere supervisión constante para cumplir con sus funciones?				X	
DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
18	¿Colabora con sus compañeros de trabajo cuando lo necesitan?					X
19	¿Ayuda a mantener un ambiente laboral positivo?				X	
20	¿Muestra disposición para trabajar en equipo?	X				
21	¿Promueve una buena imagen de la empresa ante los clientes?				X	
DESEMPEÑO ADAPTATIVO						
22	¿Se adapta fácilmente a cambios en su entorno laboral?				X	
23	¿Se adapta rápidamente a nuevas tecnologías?				X	
24	¿Maneja bien la presión o el estrés laboral?			X		

25	¿Demuestra flexibilidad ante nuevas exigencias del trabajo?					X
26	¿Reacciona positivamente ante cambios en los horarios o turnos de trabajo?			X		

¡Muchas gracias por su tiempo!

ENCUESTA

La presente encuesta permitirá determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2025. Seleccione la alternativa que más le convenga, marcando con una "X".

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
ATRACCIÓN DEL TALENTO						
1	Antes de ingresar a la empresa, ¿tuvo la suficiente información sobre sus funciones o responsabilidades?					X
2	¿El proceso de selección de personal fue claro y transparente?					X
3	¿Considera que los requisitos para el puesto estaban relacionados con las funciones que realiza?					X
4	¿Recomendaría el lugar donde trabaja como un buen sitio para comenzar una carrera laboral?			X		
DESARROLLO DEL TALENTO						
5	¿La empresa brinda capacitaciones que son relevantes para sus funciones administrativas?		X			
6	¿La empresa ofrece oportunidades claras para crecer profesionalmente dentro del área administrativa?			X		
7	¿Su jefe inmediato le ofrece orientación y retroalimentación para mejorar sus habilidades administrativas?		X			
8	¿Siente que ha mejorado sus habilidades desde que ingresó a la empresa?			X		
9	¿Tiene acceso a nuevos proyectos o responsabilidades que le permiten adquirir nuevas habilidades?					X
RETENCIÓN DEL TALENTO						
10	¿Está satisfecho con las condiciones laborales que se le ofrecen?		X			
11	¿Ha pensado en cambiar de trabajo recientemente?			X		
12	¿Recibe incentivos económicos por su desempeño?			X		
13	¿Considera que la empresa se preocupa por su bienestar personal y profesional?			X		
DESEMPEÑO LABORAL						
DESEMPEÑO EN LA TAREA						
14	¿Entrega sus informes, documentos y tareas asignadas en los plazos establecidos?				X	
15	¿Realiza su trabajo con calidad y precisión?				X	
16	¿Cumple con los objetivos de su área o metas de gestión?			X		
17	¿Requiere supervisión constante para cumplir con sus funciones?		X			
DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
18	¿Colabora con sus compañeros de trabajo cuando lo necesitan?					X
19	¿Ayuda a mantener un ambiente laboral positivo?					X
20	¿Muestra disposición para trabajar en equipo?					X
21	¿Promueve una buena imagen de la empresa ante los clientes?					X
DESEMPEÑO ADAPTATIVO						
22	¿Se adapta fácilmente a cambios en su entorno laboral?				X	
23	¿Se adapta rápidamente a nuevas tecnologías?					X
24	¿Maneja bien la presión o el estrés laboral?			X		

25	¿Demuestra flexibilidad ante nuevas exigencias del trabajo?						X
26	¿Reacciona positivamente ante cambios en los horarios o turnos de trabajo?			X			

¡Muchas gracias por su tiempo!

ENCUESTA

La presente encuesta permitirá determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2025. Seleccione la alternativa que más le convenga, marcando con una "X".

1 Totalmente desacuerdo	2 En desacuerdo	3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	4 Acuerdo	5 Totalmente de acuerdo
--------------------------------------	---------------------------	--	---------------------	--------------------------------------

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
ATRACCIÓN DEL TALENTO						
1	Antes de ingresar a la empresa, ¿tuvo la suficiente información sobre sus funciones o responsabilidades?		X			
2	¿El proceso de selección de personal fue claro y transparente?		X			
3	¿Considera que los requisitos para el puesto estaban relacionados con las funciones que realiza?					X
4	¿Recomendaría el lugar donde trabaja como un buen sitio para comenzar una carrera laboral?				X	
DESARROLLO DEL TALENTO						
5	¿La empresa brinda capacitaciones que son relevantes para sus funciones administrativas?		X			
6	¿La empresa ofrece oportunidades claras para crecer profesionalmente dentro del área administrativa?		X			
7	¿Su jefe inmediato le ofrece orientación y retroalimentación para mejorar sus habilidades administrativas?				X	
8	¿Siente que ha mejorado sus habilidades desde que ingresó a la empresa?					X
9	¿Tiene acceso a nuevos proyectos o responsabilidades que le permiten adquirir nuevas habilidades?		X			
RETENCIÓN DEL TALENTO						
10	¿Está satisfecho con las condiciones laborales que se le ofrecen?		X			
11	¿Ha pensado en cambiar de trabajo recientemente?			X		
12	¿Recibe incentivos económicos por su desempeño?		X			
13	¿Considera que la empresa se preocupa por su bienestar personal y profesional?				X	
DESEMPEÑO LABORAL						
DESEMPEÑO EN LA TAREA						
14	¿Entrega sus informes, documentos y tareas asignadas en los plazos establecidos?		X			
15	¿Realiza su trabajo con calidad y precisión?	X				
16	¿Cumple con los objetivos de su área o metas de gestión?				X	
17	¿Requiere supervisión constante para cumplir con sus funciones?				X	
DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
18	¿Colabora con sus compañeros de trabajo cuando lo necesitan?	X				/
19	¿Ayuda a mantener un ambiente laboral positivo?					X
20	¿Muestra disposición para trabajar en equipo?	X				
21	¿Promueve una buena imagen de la empresa ante los clientes?		X			
DESEMPEÑO ADAPTATIVO						
22	¿Se adapta fácilmente a cambios en su entorno laboral?	X				
23	¿Se adapta rápidamente a nuevas tecnologías?					X
24	¿Maneja bien la presión o el estrés laboral?	X				

25	¿Demuestra flexibilidad ante nuevas exigencias del trabajo?	X				
26	¿Reacciona positivamente ante cambios en los horarios o turnos de trabajo?					X

¡Muchas gracias por su tiempo!

ENCUESTA

La presente encuesta permitirá determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2025. Seleccione la alternativa que más le convenga, marcando con una "X".

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Acuerdo	Totalmente de acuerdo

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
ATRACCIÓN DEL TALENTO						
1	Antes de ingresar a la empresa, ¿tuvo la suficiente información sobre sus funciones o responsabilidades?		X			
2	¿El proceso de selección de personal fue claro y transparente?				X	
3	¿Considera que los requisitos para el puesto estaban relacionados con las funciones que realiza?					X
4	¿Recomendaría el lugar donde trabaja como un buen sitio para comenzar una carrera laboral?	X				
DESARROLLO DEL TALENTO						
5	¿La empresa brinda capacitaciones que son relevantes para sus funciones administrativas?			X		
6	¿La empresa ofrece oportunidades claras para crecer profesionalmente dentro del área administrativa?	X				
7	¿Su jefe inmediato le ofrece orientación y retroalimentación para mejorar sus habilidades administrativas?			X		
8	¿Siente que ha mejorado sus habilidades desde que ingresó a la empresa?			X		
9	¿Tiene acceso a nuevos proyectos o responsabilidades que le permiten adquirir nuevas habilidades?			X		
RETENCIÓN DEL TALENTO						
10	¿Está satisfecho con las condiciones laborales que se le ofrecen?			X		
11	¿Ha pensado en cambiar de trabajo recientemente?			X		
12	¿Recibe incentivos económicos por su desempeño?	X				
13	¿Considera que la empresa se preocupa por su bienestar personal y profesional?			X		
DESEMPEÑO LABORAL						
DESEMPEÑO EN LA TAREA						
14	¿Entrega sus informes, documentos y tareas asignadas en los plazos establecidos?				X	
15	¿Realiza su trabajo con calidad y precisión?				X	
16	¿Cumple con los objetivos de su área o metas de gestión?				X	
17	¿Requiere supervisión constante para cumplir con sus funciones?		X			
DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
18	¿Colabora con sus compañeros de trabajo cuando lo necesitan?				X	
19	¿Ayuda a mantener un ambiente laboral positivo?				X	
20	¿Muestra disposición para trabajar en equipo?				X	
21	¿Promueve una buena imagen de la empresa ante los clientes?					X
DESEMPEÑO ADAPTATIVO						
22	¿Se adapta fácilmente a cambios en su entorno laboral?					X
23	¿Se adapta rápidamente a nuevas tecnologías?				X	
24	¿Maneja bien la presión o el estrés laboral?			X		

25	¿Demuestra flexibilidad ante nuevas exigencias del trabajo?			X		
26	¿Reacciona positivamente ante cambios en los horarios o turnos de trabajo?				X	

¡Muchas gracias por su tiempo!

ENCUESTA

La presente encuesta permitirá determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2025. Seleccione la alternativa que más le convenga, marcando con una "X".

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
ATRACCIÓN DEL TALENTO						
1	Antes de ingresar a la empresa, ¿tuvo la suficiente información sobre sus funciones o responsabilidades?				X	
2	¿El proceso de selección de personal fue claro y transparente?				X	
3	¿Considera que los requisitos para el puesto estaban relacionados con las funciones que realiza?					X
4	¿Recomendaría el lugar donde trabaja como un buen sitio para comenzar una carrera laboral?			X		
DESARROLLO DEL TALENTO						
5	¿La empresa brinda capacitaciones que son relevantes para sus funciones administrativas?	X				
6	¿La empresa ofrece oportunidades claras para crecer profesionalmente dentro del área administrativa?				X	
7	¿Su jefe inmediato le ofrece orientación y retroalimentación para mejorar sus habilidades administrativas?					X
8	¿Siente que ha mejorado sus habilidades desde que ingresó a la empresa?				X	
9	¿Tiene acceso a nuevos proyectos o responsabilidades que le permiten adquirir nuevas habilidades?					X
RETENCIÓN DEL TALENTO						
10	¿Está satisfecho con las condiciones laborales que se le ofrecen?				X	
11	¿Ha pensado en cambiar de trabajo recientemente?	X				
12	¿Recibe incentivos económicos por su desempeño?	X				
13	¿Considera que la empresa se preocupa por su bienestar personal y profesional?			X		
DESEMPEÑO LABORAL						
DESEMPEÑO EN LA TAREA						
14	¿Entrega sus informes, documentos y tareas asignadas en los plazos establecidos?			X		
15	¿Realiza su trabajo con calidad y precisión?					X
16	¿Cumple con los objetivos de su área o metas de gestión?				X	
17	¿Requiere supervisión constante para cumplir con sus funciones?					X
DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
18	¿Colabora con sus compañeros de trabajo cuando lo necesitan?					X
19	¿Ayuda a mantener un ambiente laboral positivo?					X
20	¿Muestra disposición para trabajar en equipo?					X
21	¿Promueve una buena imagen de la empresa ante los clientes?				X	
DESEMPEÑO ADAPTATIVO						
22	¿Se adapta fácilmente a cambios en su entorno laboral?					X
23	¿Se adapta rápidamente a nuevas tecnologías?			X		
24	¿Maneja bien la presión o el estrés laboral?			X		

25	¿Demuestra flexibilidad ante nuevas exigencias del trabajo?			☒	
26	¿Reacciona positivamente ante cambios en los horarios o turnos de trabajo?			☒	

¡Muchas gracias por su tiempo!

ENCUESTA

La presente encuesta permitirá determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2025. Seleccione la alternativa que más le convenga, marcando con una "X".

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
ATRACCIÓN DEL TALENTO						
1	Antes de ingresar a la empresa, ¿tuvo la suficiente información sobre sus funciones o responsabilidades?				X	
2	¿El proceso de selección de personal fue claro y transparente?				X	
3	¿Considera que los requisitos para el puesto estaban relacionados con las funciones que realiza?			X		
4	¿Recomendaría el lugar donde trabaja como un buen sitio para comenzar una carrera laboral?				X	
DESARROLLO DEL TALENTO						
5	¿La empresa brinda capacitaciones que son relevantes para sus funciones administrativas?				X	
6	¿La empresa ofrece oportunidades claras para crecer profesionalmente dentro del área administrativa?			X		
7	¿Su jefe inmediato le ofrece orientación y retroalimentación para mejorar sus habilidades administrativas?				X	
8	¿Siente que ha mejorado sus habilidades desde que ingresó a la empresa?				X	
9	¿Tiene acceso a nuevos proyectos o responsabilidades que le permiten adquirir nuevas habilidades?			X		
RETENCIÓN DEL TALENTO						
10	¿Está satisfecho con las condiciones laborales que se le ofrecen?			X		
11	¿Ha pensado en cambiar de trabajo recientemente?	X				
12	¿Recibe incentivos económicos por su desempeño?				X	
13	¿Considera que la empresa se preocupa por su bienestar personal y profesional?				X	
DESEMPEÑO LABORAL						
DESEMPEÑO EN LA TAREA						
14	¿Entrega sus informes, documentos y tareas asignadas en los plazos establecidos?			X		
15	¿Realiza su trabajo con calidad y precisión?				X	
16	¿Cumple con los objetivos de su área o metas de gestión?			X		
17	¿Requiere supervisión constante para cumplir con sus funciones?	X				
DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
18	¿Colabora con sus compañeros de trabajo cuando lo necesitan?				X	
19	¿Ayuda a mantener un ambiente laboral positivo?				X	
20	¿Muestra disposición para trabajar en equipo?				X	
21	¿Promueve una buena imagen de la empresa ante los clientes?				X	
DESEMPEÑO ADAPTATIVO						
22	¿Se adapta fácilmente a cambios en su entorno laboral?			X		
23	¿Se adapta rápidamente a nuevas tecnologías?		X			
24	¿Maneja bien la presión o el estrés laboral?			X		

25	¿Demuestra flexibilidad ante nuevas exigencias del trabajo?			✓		
26	¿Reacciona positivamente ante cambios en los horarios o turnos de trabajo?				✓	

¡Muchas gracias por su tiempo!

ENCUESTA

La presente encuesta permitirá determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2025. Seleccione la alternativa que más le convenga, marcando con una "X".

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
ATRACCIÓN DEL TALENTO						
1	Antes de ingresar a la empresa, ¿tuvo la suficiente información sobre sus funciones o responsabilidades?					X
2	¿El proceso de selección de personal fue claro y transparente?					X
3	¿Considera que los requisitos para el puesto estaban relacionados con las funciones que realiza?					X
4	¿Recomendaría el lugar donde trabaja como un buen sitio para comenzar una carrera laboral?					X
DESARROLLO DEL TALENTO						
5	¿La empresa brinda capacitaciones que son relevantes para sus funciones administrativas?					X
6	¿La empresa ofrece oportunidades claras para crecer profesionalmente dentro del área administrativa?					X
7	¿Su jefe inmediato le ofrece orientación y retroalimentación para mejorar sus habilidades administrativas?					X
8	¿Siente que ha mejorado sus habilidades desde que ingresó a la empresa?					X
9	¿Tiene acceso a nuevos proyectos o responsabilidades que le permiten adquirir nuevas habilidades?					X
RETENCIÓN DEL TALENTO						
10	¿Está satisfecho con las condiciones laborales que se le ofrecen?					X
11	¿Ha pensado en cambiar de trabajo recientemente?	X				
12	¿Recibe incentivos económicos por su desempeño?					X
13	¿Considera que la empresa se preocupa por su bienestar personal y profesional?					X
DESEMPEÑO LABORAL						
DESEMPEÑO EN LA TAREA						
14	¿Entrega sus informes, documentos y tareas asignadas en los plazos establecidos?					X
15	¿Realiza su trabajo con calidad y precisión?					X
16	¿Cumple con los objetivos de su área o metas de gestión?			X		
17	¿Requiere supervisión constante para cumplir con sus funciones?			X		
DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
18	¿Colabora con sus compañeros de trabajo cuando lo necesitan?					X
19	¿Ayuda a mantener un ambiente laboral positivo?					X
20	¿Muestra disposición para trabajar en equipo?					X
21	¿Promueve una buena imagen de la empresa ante los clientes?					X
DESEMPEÑO ADAPTATIVO						
22	¿Se adapta fácilmente a cambios en su entorno laboral?				X	
23	¿Se adapta rápidamente a nuevas tecnologías?					X
24	¿Maneja bien la presión o el estrés laboral?			X		

ENCUESTA

La presente encuesta permitirá determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2025. Seleccione la alternativa que más le convenga, marcando con una "X".

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
ATRACCIÓN DEL TALENTO						
1	Antes de ingresar a la empresa, ¿tuvo la suficiente información sobre sus funciones o responsabilidades?			X		
2	¿El proceso de selección de personal fue claro y transparente?				X	
3	¿Considera que los requisitos para el puesto estaban relacionados con las funciones que realiza?				X	
4	¿Recomendaría el lugar donde trabaja como un buen sitio para comenzar una carrera laboral?				X	
DESARROLLO DEL TALENTO						
5	¿La empresa brinda capacitaciones que son relevantes para sus funciones administrativas?		X			
6	¿La empresa ofrece oportunidades claras para crecer profesionalmente dentro del área administrativa?			X		
7	¿Su jefe inmediato le ofrece orientación y retroalimentación para mejorar sus habilidades administrativas?				X	
8	¿Siente que ha mejorado sus habilidades desde que ingresó a la empresa?				X	
9	¿Tiene acceso a nuevos proyectos o responsabilidades que le permiten adquirir nuevas habilidades?	X				
RETENCIÓN DEL TALENTO						
10	¿Está satisfecho con las condiciones laborales que se le ofrecen?				X	
11	¿Ha pensado en cambiar de trabajo recientemente?	X				
12	¿Recibe incentivos económicos por su desempeño?	X				
13	¿Considera que la empresa se preocupa por su bienestar personal y profesional?			X		
DESEMPEÑO LABORAL						
DESEMPEÑO EN LA TAREA						
14	¿Entrega sus informes, documentos y tareas asignadas en los plazos establecidos?				X	
15	¿Realiza su trabajo con calidad y precisión?				X	
16	¿Cumple con los objetivos de su área o metas de gestión?			X		
17	¿Requiere supervisión constante para cumplir con sus funciones?				X	
DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
18	¿Colabora con sus compañeros de trabajo cuando lo necesitan?				X	
19	¿Ayuda a mantener un ambiente laboral positivo?				X	
20	¿Muestra disposición para trabajar en equipo?				X	
21	¿Promueve una buena imagen de la empresa ante los clientes?				X	
DESEMPEÑO ADAPTATIVO						
22	¿Se adapta fácilmente a cambios en su entorno laboral?				X	
23	¿Se adapta rápidamente a nuevas tecnologías?			X		
24	¿Maneja bien la presión o el estrés laboral?				X	

25	¿Demuestra flexibilidad ante nuevas exigencias del trabajo?					X	
26	¿Reacciona positivamente ante cambios en los horarios o turnos de trabajo?					X	

¡Muchas gracias por su tiempo!

ENCUESTA

La presente encuesta permitirá determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2025. Seleccione la alternativa que más le convenga, marcando con una "X".

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
ATRACCIÓN DEL TALENTO						
1	Antes de ingresar a la empresa, ¿tuvo la suficiente información sobre sus funciones o responsabilidades?					X
2	¿El proceso de selección de personal fue claro y transparente?				X	
3	¿Considera que los requisitos para el puesto estaban relacionados con las funciones que realiza?			X		
4	¿Recomendaría el lugar donde trabaja como un buen sitio para comenzar una carrera laboral?			X		
DESARROLLO DEL TALENTO						
5	¿La empresa brinda capacitaciones que son relevantes para sus funciones administrativas?				X	
6	¿La empresa ofrece oportunidades claras para crecer profesionalmente dentro del área administrativa?			X		
7	¿Su jefe inmediato le ofrece orientación y retroalimentación para mejorar sus habilidades administrativas?			X		
8	¿Siente que ha mejorado sus habilidades desde que ingresó a la empresa?				X	
9	¿Tiene acceso a nuevos proyectos o responsabilidades que le permiten adquirir nuevas habilidades?				X	
RETENCIÓN DEL TALENTO						
10	¿Está satisfecho con las condiciones laborales que se le ofrecen?				X	
11	¿Ha pensado en cambiar de trabajo recientemente?	X				
12	¿Recibe incentivos económicos por su desempeño?	X				
13	¿Considera que la empresa se preocupa por su bienestar personal y profesional?			X		
DESEMPEÑO LABORAL						
DESEMPEÑO EN LA TAREA						
14	¿Entrega sus informes, documentos y tareas asignadas en los plazos establecidos?				X	
15	¿Realiza su trabajo con calidad y precisión?					X
16	¿Cumple con los objetivos de su área o metas de gestión?					X
17	¿Requiere supervisión constante para cumplir con sus funciones?	X				
DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
18	¿Colabora con sus compañeros de trabajo cuando lo necesitan?					X
19	¿Ayuda a mantener un ambiente laboral positivo?				X	
20	¿Muestra disposición para trabajar en equipo?				X	
21	¿Promueve una buena imagen de la empresa ante los clientes?					X
DESEMPEÑO ADAPTATIVO						
22	¿Se adapta fácilmente a cambios en su entorno laboral?				X	
23	¿Se adapta rápidamente a nuevas tecnologías?				X	
24	¿Maneja bien la presión o el estrés laboral?			X		

25	¿Demuestra flexibilidad ante nuevas exigencias del trabajo?				X	
26	¿Reacciona positivamente ante cambios en los horarios o turnos de trabajo?				X	

¡Muchas gracias por su tiempo!

ENCUESTA

La presente encuesta permitirá determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2025. Seleccione la alternativa que más le convenga, marcando con una "X".

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Acuerdo	Totalmente de acuerdo

Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
ATRACCIÓN DEL TALENTO						
1	Antes de ingresar a la empresa, ¿tuvo la suficiente información sobre sus funciones o responsabilidades?			X		
2	¿El proceso de selección de personal fue claro y transparente?				X	
3	¿Considera que los requisitos para el puesto estaban relacionados con las funciones que realiza?				X	
4	¿Recomendaría el lugar donde trabaja como un buen sitio para comenzar una carrera laboral?			X		
DESARROLLO DEL TALENTO						
5	¿La empresa brinda capacitaciones que son relevantes para sus funciones administrativas?			X		
6	¿La empresa ofrece oportunidades claras para crecer profesionalmente dentro del área administrativa?			X		
7	¿Su jefe inmediato le ofrece orientación y retroalimentación para mejorar sus habilidades administrativas?				X	
8	¿Siente que ha mejorado sus habilidades desde que ingresó a la empresa?				X	
9	¿Tiene acceso a nuevos proyectos o responsabilidades que le permiten adquirir nuevas habilidades?				X	
RETENCIÓN DEL TALENTO						
10	¿Está satisfecho con las condiciones laborales que se le ofrecen?			X		
11	¿Ha pensado en cambiar de trabajo recientemente?	X				
12	¿Recibe incentivos económicos por su desempeño?	X				
13	¿Considera que la empresa se preocupa por su bienestar personal y profesional?		X			
DESEMPEÑO LABORAL						
DESEMPEÑO EN LA TAREA						
14	¿Entrega sus informes, documentos y tareas asignadas en los plazos establecidos?				X	
15	¿Realiza su trabajo con calidad y precisión?				X	
16	¿Cumple con los objetivos de su área o metas de gestión?				X	
17	¿Requiere supervisión constante para cumplir con sus funciones?	X				
DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
18	¿Colabora con sus compañeros de trabajo cuando lo necesitan?					X
19	¿Ayuda a mantener un ambiente laboral positivo?					X
20	¿Muestra disposición para trabajar en equipo?					X
21	¿Promueve una buena imagen de la empresa ante los clientes?					X
DESEMPEÑO ADAPTATIVO						
22	¿Se adapta fácilmente a cambios en su entorno laboral?				X	
23	¿Se adapta rápidamente a nuevas tecnologías?				X	
24	¿Maneja bien la presión o el estrés laboral?				X	

25	¿Demuestra flexibilidad ante nuevas exigencias del trabajo?					X	
26	¿Reacciona positivamente ante cambios en los horarios o turnos de trabajo?					X	

¡Muchas gracias por su tiempo!

ENCUESTA

La presente encuesta permitirá determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral del Personal Administrativo en los Recreos Campestres de Luricocha-Huanta 2025. Seleccione la alternativa que más le convenga, marcando con una "X".

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Acuerdo	Totalmente de acuerdo

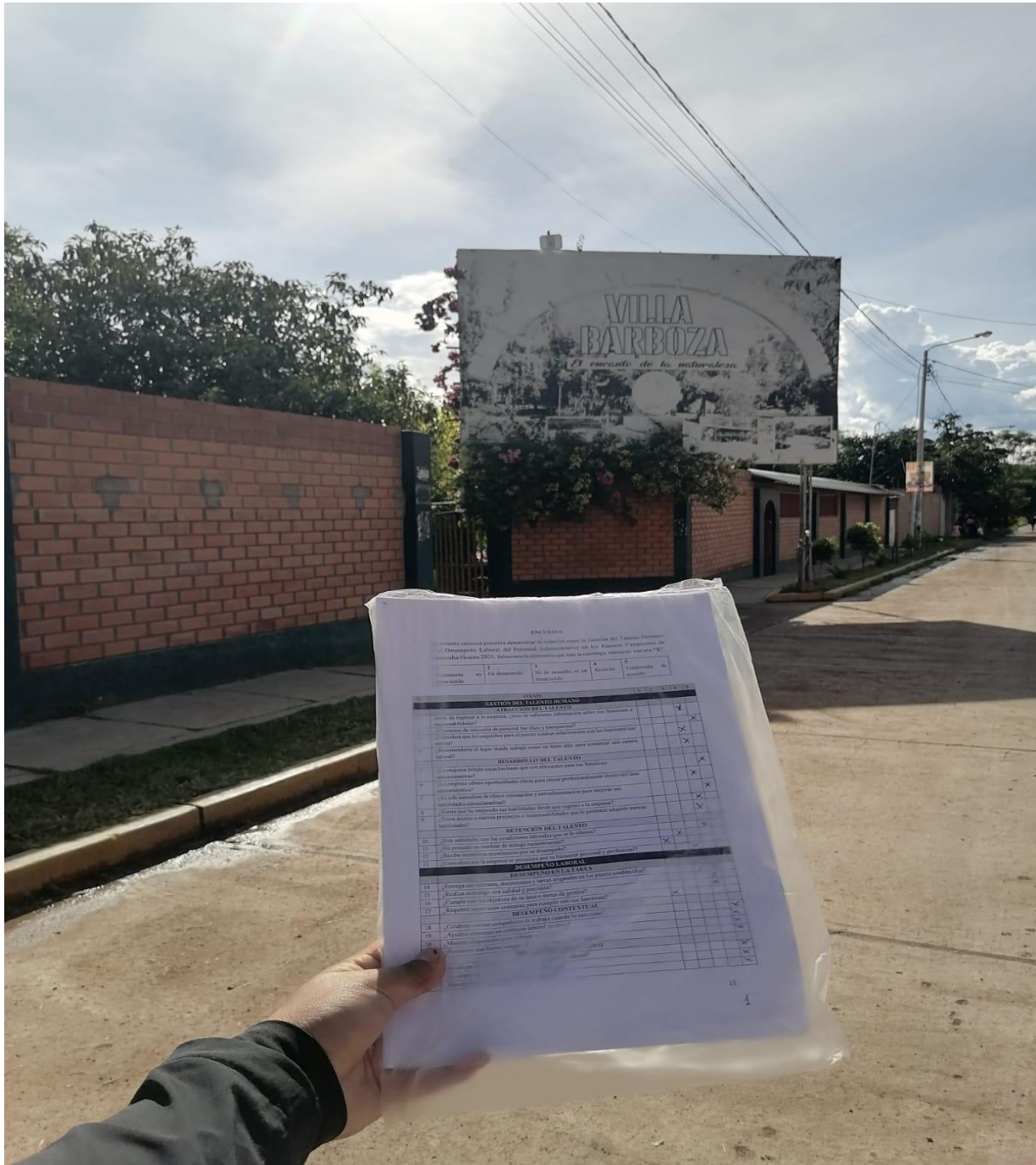
Nº	ITEMS	1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
ATRACCIÓN DEL TALENTO						
1	Antes de ingresar a la empresa, ¿tuvo la suficiente información sobre sus funciones o responsabilidades?				X	
2	¿El proceso de selección de personal fue claro y transparente?			~	X	
3	¿Considera que los requisitos para el puesto estaban relacionados con las funciones que realiza?			X		
4	¿Recomendaría el lugar donde trabaja como un buen sitio para comenzar una carrera laboral?			X		
DESARROLLO DEL TALENTO						
5	¿La empresa brinda capacitaciones que son relevantes para sus funciones administrativas?			X		
6	¿La empresa ofrece oportunidades claras para crecer profesionalmente dentro del área administrativa?				X	
7	¿Su jefe inmediato le ofrece orientación y retroalimentación para mejorar sus habilidades administrativas?			X		
8	¿Siente que ha mejorado sus habilidades desde que ingresó a la empresa?				X	
9	¿Tiene acceso a nuevos proyectos o responsabilidades que le permiten adquirir nuevas habilidades?				X	
RETENCIÓN DEL TALENTO						
10	¿Está satisfecho con las condiciones laborales que se le ofrecen?				X	
11	¿Ha pensado en cambiar de trabajo recientemente?		X			
12	¿Recibe incentivos económicos por su desempeño?	X				
13	¿Considera que la empresa se preocupa por su bienestar personal y profesional?			X		
DESEMPEÑO LABORAL						
DESEMPEÑO EN LA TAREA						
14	¿Entrega sus informes, documentos y tareas asignadas en los plazos establecidos?				X	
15	¿Realiza su trabajo con calidad y precisión?				X	
16	¿Cumple con los objetivos de su área o metas de gestión?				X	
17	¿Requiere supervisión constante para cumplir con sus funciones?	X				
DESEMPEÑO CONTEXTUAL						
18	¿Colabora con sus compañeros de trabajo cuando lo necesitan?				X	
19	¿Ayuda a mantener un ambiente laboral positivo?				X	
20	¿Muestra disposición para trabajar en equipo?				X	
21	¿Promueve una buena imagen de la empresa ante los clientes?				X	
DESEMPEÑO ADAPTATIVO						
22	¿Se adapta fácilmente a cambios en su entorno laboral?				X	
23	¿Se adapta rápidamente a nuevas tecnologías?			X		
24	¿Maneja bien la presión o el estrés laboral?				X	

25	¿Demuestra flexibilidad ante nuevas exigencias del trabajo?					X	
26	¿Reacciona positivamente ante cambios en los horarios o turnos de trabajo?					X	

¡Muchas gracias por su tiempo!

Anexo 5

Panel fotográfico de las encuestas en el distrito de Luricocha 1



Nota: Encuesta realizada en el recreo Villa Barboza



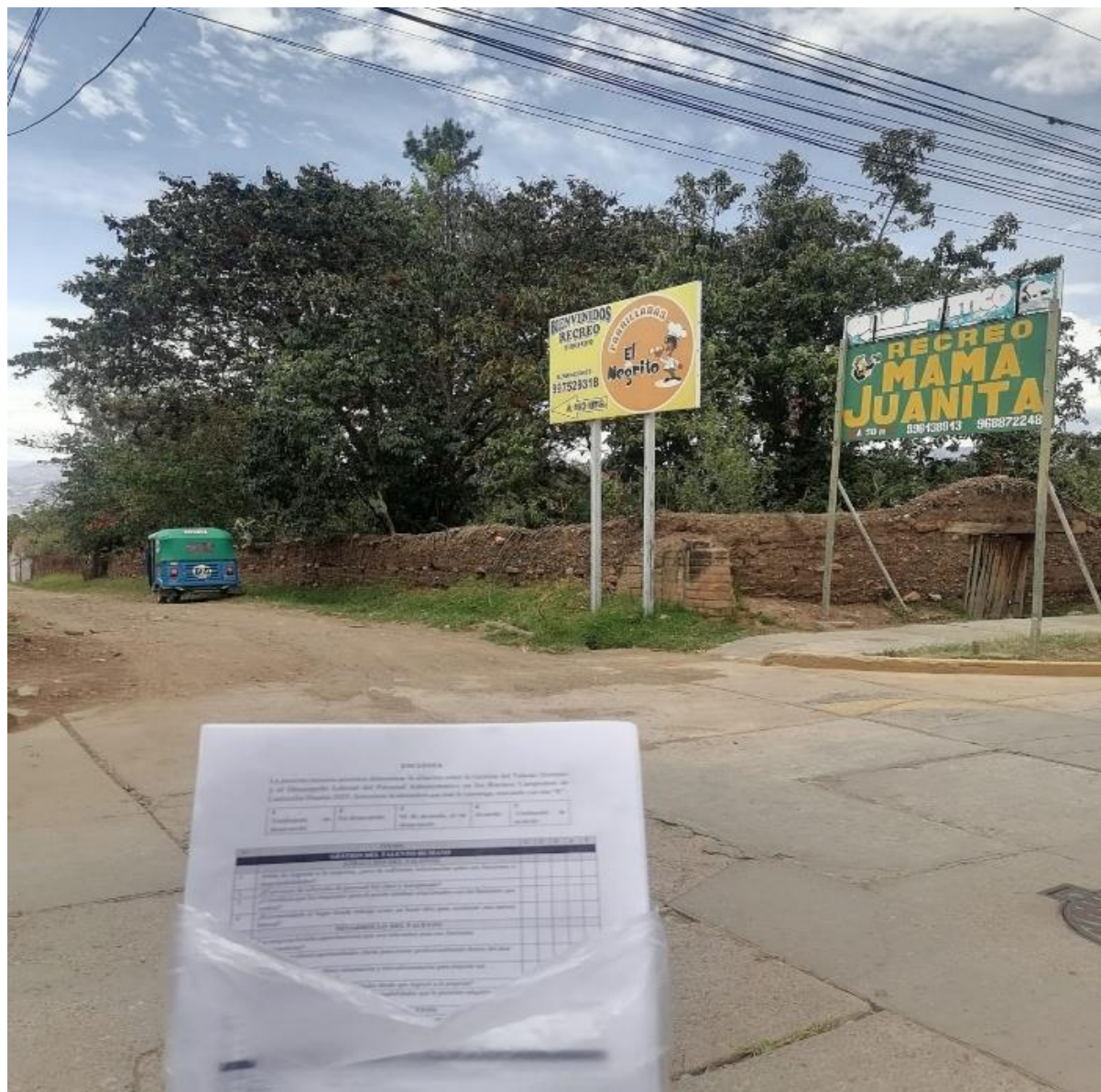
Nota: Entrada de Villa Barboza



Nota: Encuestadores realizada en el recreo Villa Barboza

Anexo 6

Panel fotográfico de las encuestas en el distrito de Luricocha 2



Nota: Entrada del Recreo Campestre El Negrito



Nota: Encuesta en el Recreo Campestre El Negrito

Anexo 7

Panel fotográfico de las encuestas en el distrito de Luricocha 3



Nota: Entrada del Recreo Campestre Los Andenes



Nota: Encuesta en el Recreo Campestre El Negrito

Anexo 8

Panel fotográfico de las encuestas en el distrito de Luricocha 4



Nota: Entrada del Recreo Campestre Mama Juanita



Nota: Encuesta en el Recreo Campestre Mama Juanita

Anexo 9

Panel fotográfico de las encuestas en el distrito de Luricocha 5



Nota: Entrada del Recreo Campestre Urquizo



Nota: Encuesta en el Recreo Campestre Mama Juanita

Anexo 10

Panel fotográfico de las encuestas en el distrito de Luricocha 6



Nota: Encuesta en el Recreo Campestre El Papayal



Nota: Encuesta en el Recreo Campestre El Papayal

Anexo 11

Base de datos: Variable de gestión del talento humano y desempeño laboral

N° de encuestados	V1. Gestión del talento humano																	V2. Desempeño laboral																
	Selección del talento				Desarrollo del talento				Retención del talento				TOTAL	Desempeño en la tarea				Desempeño contextual				Desempeño adaptativo				TOTAL								
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12		P13	D1	D2	D3	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21		P22	P23	P24	P25	P26	D1	D2	D3
1	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	2	1	3	17	18	17	52	4	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	13	14	15	42
2	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	1	1	17	17	17	51	4	5	4	2	5	5	5	4	5	5	4	4	5	15	16	16	47
3	4	3	3	3	4	3	4	5	4	4	4	2	2	13	13	13	39	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	15	16	16	47
4	4	4	3	5	4	5	4	4	3	3	3	3	4	16	16	17	49	3	3	4	4	5	4	1	4	4	4	3	4	3	14	16	17	47
5	5	5	5	3	2	3	2	3	5	2	3	3	3	18	15	13	46	4	4	3	2	5	5	5	5	4	5	3	5	3	13	14	15	42
6	2	2	5	4	2	2	4	5	2	2	3	2	4	13	13	13	39	2	1	4	4	1	5	1	2	1	5	1	1	5	11	10	14	35
7	2	4	5	1	3	1	3	3	3	3	3	1	3	12	13	10	35	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	3	3	4	14	14	14	42
8	4	4	5	3	1	4	5	4	5	4	1	1	3	16	13	13	42	3	5	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	17	19	19	55
9	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	1	4	4	15	15	14	44	3	4	3	1	4	4	4	4	3	2	3	3	4	11	12	12	35
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	20	20	20	60	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	3	4	4	16	16	16	48
11	3	4	4	4	2	3	4	4	1	4	1	1	3	15	14	13	42	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	15	15	15	45
12	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	1	1	3	15	14	13	42	4	5	5	1	5	4	4	5	4	4	3	4	4	15	16	15	46
13	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	1	1	2	14	14	13	41	4	4	4	1	5	5	5	5	4	4	4	4	4	13	14	15	42
14	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	1	3	14	13	13	40	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	13	13	13	39

Anexo 12

Base de datos y Resultados de las Correlaciones en el SPSS

Zarahi.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	p1	Numérico	8	0	Antes de ingres...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	p2	Numérico	8	0	¿El proceso de...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	p3	Numérico	8	0	¿Considera que...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	p4	Numérico	8	0	¿Recomendaría...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	p5	Numérico	8	0	¿La empresa br...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	p6	Numérico	8	0	¿La empresa of...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	p7	Numérico	8	0	¿Su jefe inmedi...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	p8	Numérico	8	0	¿Siente que ha...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	p9	Numérico	8	0	¿Tiene acceso ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	p10	Numérico	8	0	¿Está satisfech...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	p11	Numérico	8	0	¿Ha pensado e...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	p12	Numérico	8	0	¿Recibe incenti...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	p13	Numérico	8	0	¿Considera que...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	p14	Numérico	8	0	¿Entrega sus i...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	p15	Numérico	8	0	¿Realiza su tra...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	p16	Numérico	8	0	¿Cumple con lo...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	p17	Numérico	8	0	¿Requiere supe...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	p18	Numérico	8	0	¿Colabora con ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	p19	Numérico	8	0	¿Ayuda a mant...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	p20	Numérico	8	0	¿Muestra dispo...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	p21	Numérico	8	0	¿Promueve una...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	p22	Numérico	8	0	¿Se adapta fáci...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	p23	Numérico	8	0	¿Se adapta ráp...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	p24	Numérico	8	0	¿Maneja bien l...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	p25	Numérico	8	0	¿Demuestra fle...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	p26	Numérico	8	0	¿Reacciona po...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	VI	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
28	VD	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada
29	AT	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Nominal	Entrada

GT Y DLsav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
10	P10	Númerico	8	0	¿Está satisfech...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númerico	8	0	¿Ha pensado e...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númerico	8	0	¿Recibe incenti...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númerico	8	0	¿Considera que...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númerico	8	0	¿Entrega sus i...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númerico	8	0	¿Realiza su tra...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númerico	8	0	¿Cumple con lo...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Númerico	8	0	¿Requiere supe...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Númerico	8	0	¿Colabora con ...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Númerico	8	0	¿Ayuda a mant...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Númerico	8	0	¿Muestra dispo...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Númerico	8	0	¿Promueve una...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Númerico	8	0	¿Se adapta fáci...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Númerico	8	0	¿Se adapta ráp...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Númerico	8	0	¿Maneja bien l...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Númerico	8	0	¿Demuestra fle...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P26	Númerico	8	0	¿Reacciona po...	{1, Totalme...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	VI	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
28	VD	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
29	AT	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
30	DT	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
31	RT	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
32	DEST	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
33	DC	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
34	DA	Númerico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Escala	Entrada
35											

GT Y DLsav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Visible: 34 de 34 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17
1	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5	4	4	4	2	1	3	4	4	4	1
2	4,00	4,00	4,00	5,00	4,00	4,00	4	5	4	4	3	1	1	4	5	4	2
3	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4	5	4	4	4	2	2	3	4	4	4
4	4,00	4,00	3,00	5,00	4,00	5,00	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4
5	5,00	5,00	5,00	3,00	2,00	3,00	2	3	5	2	3	3	3	4	4	3	2
6	2,00	2,00	5,00	4,00	2,00	2,00	4	5	2	2	3	2	4	2	1	4	4
7	2,00	4,00	5,00	1,00	3,00	1,00	3	3	3	3	3	1	3	4	4	4	2
8	4,00	4,00	5,00	3,00	1,00	4,00	5	4	5	4	1	1	3	3	5	4	5
9	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4	4	3	3	1	4	4	3	4	3	1
10	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5	5	5	5	1	5	5	5	5	3	3
11	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4	4	1	4	1	1	3	4	4	3	4
12	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3	4	4	4	1	1	3	4	5	5	1
13	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4	4	4	3	1	1	2	4	4	4	1
14	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3	4	4	4	2	1	3	4	4	4	1
15																	
16																	
17																	
18																	
19																	
20																	
21																	
22																	
23																	
24																	
25																	
26																	
27																	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

GT Y DLsav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 34 de 34 variables

	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	VI	VD	AT	DT	RT	DEST	DC
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	57	17	22	10	13	20
2	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47	57	17	21	9	15	19
3	4	4	4	4	4	3	1	3	3	45	45	13	20	12	15	16
4	5	4	1	4	4	4	3	4	3	49	46	16	20	13	14	14
5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	44	53	18	15	11	13	20
6	1	5	1	2	1	5	1	1	5	39	33	13	15	11	11	9
7	4	4	4	4	5	5	4	3	4	35	50	12	13	10	14	17
8	5	5	5	5	5	5	3	3	4	44	55	16	19	9	17	20
9	4	4	4	4	4	3	2	3	3	45	42	15	18	12	11	16
10	5	5	5	5	4	5	3	4	4	61	56	20	25	16	16	20
11	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38	50	15	14	9	15	16
12	5	4	4	5	4	4	3	4	4	42	52	15	18	9	15	18
13	5	5	5	5	4	4	4	4	4	39	53	14	18	7	13	20
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	42	48	14	18	10	13	16
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																
23																
24																
25																
26																
27																

Vista de datos Vista de variables

GT Y DLsav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 34 de 34 variables

	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	VI	VD	AT	DT	RT	DEST	DC	DA	var
1	5	5	5	5	5	4	5	49	57	17	22	10	13	20	24	
2	5	4	5	5	4	4	5	47	57	17	21	9	15	19	23	
3	4	4	4	3	1	3	3	45	45	13	20	12	15	16	14	
4	1	4	4	4	3	4	3	49	46	16	20	13	14	14	18	
5	5	5	4	5	3	5	3	44	53	18	15	11	13	20	20	
6	1	2	1	5	1	1	5	39	33	13	15	11	11	9	13	
7	4	5	5	4	3	3	4	35	50	12	13	10	14	17	19	
8	5	5	5	3	3	3	4	44	55	16	19	9	17	20	18	
9	4	4	3	2	3	3	4	45	42	15	18	12	11	16	15	
10	5	5	4	5	3	4	4	61	56	20	25	16	16	20	20	
11	4	4	4	3	4	4	4	38	50	15	14	9	15	16	19	
12	4	5	4	4	3	4	4	42	52	15	18	9	15	18	19	
13	5	5	4	4	4	4	4	39	53	14	18	7	13	20	20	
14	4	4	4	3	4	4	4	42	48	14	18	10	13	16	19	
15																
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																
23																
24																
25																
26																
27																

Vista de datos Vista de variables

Correlaciones

VI		¿Se adapta fácilmente a cambios en su entorno laboral?	¿Se adapta rápidamente a nuevas tecnologías?	¿Maneja bien la presión o el estrés laboral?	¿Demuestra flexibilidad ante nuevas exigencias del trabajo?	¿Reacciona positivamente ante cambios en los horarios o turnos de trabajo?
VI	Correlación de Pearson	1	,152	,306	,083	-,053
	Sig. (bilateral)		,605	,287	,777	,856
	N	14	14	14	14	14
¿Se adapta fácilmente a cambios en su entorno laboral?	Correlación de Pearson	,152	1	,000	,607 [*]	,632 [*]
	Sig. (bilateral)	,605		1,000	,021	,015
	N	14	14	14	14	14
¿Se adapta rápidamente a nuevas tecnologías?	Correlación de Pearson	,306	,000	1	,080	,129
	Sig. (bilateral)	,287	1,000		,785	,660
	N	14	14	14	14	14
¿Maneja bien la presión o el estrés laboral?	Correlación de Pearson	,083	,607 [*]	,080	1	,661 [*]
	Sig. (bilateral)	,777	,021	,785		,010
	N	14	14	14	14	14
¿Demuestra flexibilidad ante nuevas exigencias del trabajo?	Correlación de Pearson	,301	,632 [*]	,129	,661 [*]	1
	Sig. (bilateral)	,296	,015	,660	,010	
	N	14	14	14	14	14
¿Reacciona positivamente ante cambios en los horarios o turnos de trabajo?	Correlación de Pearson	-,053	-,109	,341	,309	-,362
	Sig. (bilateral)	,856	,710	,233	,282	,203
	N	14	14	14	14	14

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

CORRELATIONS
/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P16 P17
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

[illegible]

