

Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.  
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), enero-febrero 2025,  
Volumen 9, Número 1.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i1](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i1)

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

**ADMINISTRATIVE MANAGEMENT IN THE CHOICE OF HUMAN  
TALENT IN THE DEVELOPMENT OF PRIVATE COMPANIES IN  
LIMA 2022-2023**

**Dra. Rosa Lidia Alarcon Napan**  
Universidad Nacional Federico Villarreal – UNFV

## **La gestión administrativa en la elección del talento humano en el desarrollo de las empresas privadas de Lima 2022-2023**

**Dra. Rosa Lidia Alarcon Napan<sup>1</sup>**

[alarconn2021@hotmail.com](mailto:alarconn2021@hotmail.com)

<https://orcid.org/0000-0002-9121-1668>

Universidad Nacional Federico Villarreal – UNFV

Escuela Universitaria de Posgrado – EUPG

Lima – Perú- 2025

### **RESUMEN**

Esta investigación tuvo como objetivo determinar cómo la gestión administrativa influye en la selección del talento humano y su impacto en el desarrollo de la Empresa San Fernando en Lima durante el período 2022-2023. La metodología seleccionada empleó un enfoque cuantitativo caracterizado por un diseño no experimental, transversal y correlacional. Con el propósito de recopilar datos, se utilizó como instrumento cuestionario estructurado mediante la técnica de encuesta, con una población y muestra de 60 participantes. Los Resultados: obtenidos indicaron que los encuestados se mostraron neutrales ante las preguntas relacionadas con la gestión administrativa y el proceso administrativo. Por otro lado, manifestaron desacuerdo con respecto a las cuestiones relacionadas con el talento humano y su desempeño laboral. En Conclusión: se estableció que la gestión administrativa y la selección de talento humano son consideradas responsabilidades tanto de derecho como de deber en la administración de la empresa. Sin embargo, se identificó que las limitaciones en el conocimiento administrativo de los responsables en los organismos rectores inciden negativamente en el desempeño de las funciones del administrador y en su capacidad para ejercer un liderazgo institucional efectivo.

**Palabra clave:** gestión administrativa, talento humano, proceso administrativo, toma de decisiones, desempeño laboral

---

<sup>1</sup> Autor principal

Correspondencia: [alarconn2021@hotmail.com](mailto:alarconn2021@hotmail.com)

# **Administrative management in the choice of human talent in the development of private companies in Lima 2022-2023**

## **ABSTRACT**

This research aimed to determine how administrative management influences the selection of human talent and its impact on the development of the San Fernando Company in Lima during the period 2022-2023. The selected methodology employed a quantitative approach characterized by a non-experimental, cross-sectional and correlational design. In order to collect data, a questionnaire structured using the survey technique was used as a questionnaire instrument, with a population and sample of 60 participants. The results obtained indicated that the respondents were neutral in the face of questions related to administrative management and the administrative process. On the other hand, they expressed disagreement with respect to issues related to human talent and their work performance. In conclusion: it was established that administrative management and the selection of human talent are considered responsibilities both of law and duty in the administration of the company. However, it was identified that limitations in the administrative knowledge of those responsible in the governing bodies have a negative impact on the performance of the administrator's functions and on their ability to exercise effective institutional leadership.

**Keywords:** administrative management, human talent, administrative process, decision-making, work performance

*Artículo recibido 05 enero 2025*

*Aceptado para publicación: 13 febrero 2025*



## INTRODUCCIÓN

En las entidades como las empresas, la gestión del talento humano por parte de la administración se considera el proceso sistemático que facilita la integración del nuevo personal en la fuerza laboral y, al mismo tiempo, nutre y protege el capital humano existente. Es precisamente esto lo que falta en las empresas, el personal encargado de administrar con conocimiento aprovechando su potencial. Por lo tanto, la administración del talento tiene como objetivo principal destacar a aquellos individuos con un alto rendimiento. A nivel mundial, también se conoce el concepto que Watkins de SOFTSCAPE ideó y divulgó en un escrito de 1998, plantea que el proceso de retener y atraer empleados productivos ha adquirido una dimensión cada vez más competitiva entre las empresas, alcanzando una relevancia estratégica mucho mayor de lo que muchos podrían temer. Este fenómeno ha evolucionado hacia lo que se denomina una "guerra por el talento", transformándose en una etapa de competencia entre las empresas.

La gestión del talento humano en el Perú comenzó a consolidarse durante la década de 1990 y sigue siendo adoptada por empresas que reconocen la correlación entre el logro organizacional y las competencias y talentos de su fuerza laboral. Las compañías que han instaurado la administración del talento lo han hecho con el propósito de solucionar el problema de la permanencia de los empleados, en la actualidad, muchas empresas hacen un gran esfuerzo, pero se invierte escaso tiempo en su conservación y desarrollo, un sistema de administración donde el talento humano se convierta en una estrategia corporativa por tan requiera su inclusión e implementación en los procedimientos diarios de toda la empresa.

El esfuerzo por atraer y retener a los empleados no debe recaer únicamente en el departamento de recursos humanos, sino que debe extenderse a todos los niveles de la organización. La estrategia empresarial debe incorporar el imperativo de que los líderes y supervisores eduquen a sus subordinados inmediatos, y las divisiones internas de la organización deben compartir la información de manera transparente con otros departamentos para garantizar que los empleados comprendan de manera integral los objetivos de la entidad.

El término gestión del talento abarca una varios de conceptos para diversas instituciones, para algunas es dirigir a individuos de alto valor o alta capacidad, mientras que para otros es la administración del talento en su totalidad, esto implica que el marco operativo reconoce que cada individuo posee ciertos talentos que requieren identificación y desarrollo. Desde la perspectiva de la gestión del talento, las evaluaciones del

desempeño consideran dos dimensiones esenciales: el desempeño actual y el potencial. El desempeño actual de un empleado designado para una tarea en particular ha sido históricamente la principal métrica para evaluar la productividad de un trabajador. Sin embargo, la gestión del talento también tiene como objetivo enfatizar el potencial del empleado, lo que implica su desempeño potencial si se fomenta una mejora adecuada de sus habilidades.

En Perú, muchas empresas no otorgan la atención necesaria al proceso de selección de personal, ni implementan su sistematización de manera adecuada, muchas veces en el proceso no se considera una prioridad puesto que, algunas empresas invierten en investigaciones sobre los métodos de selección, ya que cada empresa busca adoptar el programa más adecuado para atraer al personal idóneo. En cuanto al proceso de selección de personal, este se centra en el área de recursos humanos, con el objetivo de resolver la vacante existente. Escenario que está influenciado por diversos factores y condiciones, los cuales facilitan la identificación del personal más adecuado para ocupar el puesto disponible en la organización. Es esencial comprender que el reclutamiento y la selección son procesos distintos: el reclutamiento se refiere a la divulgación de vacantes, es decir, a la difusión de la información sobre los puestos disponibles, mientras que la selección implica un proceso de filtrado, condicionado por diversos factores.

Así, la gestión del talento se ha transformado en una ventaja para las empresas, ya que abarca actividades como la formación, selección, ajuste de horarios e integración de aspectos de bienestar para los empleados. Estos procesos no solo se vuelven más dinámicos, sino que también se alinean estrechamente con los objetivos generales de la empresa. Según Martínez y Vargas (2019) la selección del personal es un paso muy importante debido a que de ellos depende el progreso de la empresa, además se selecciona el personal idóneo, existe varias etapas que forman parte de un proceso transparente para la contratación de los trabajadores para la empresa. Asimismo, la selección es un procedimiento de comparación, confrontación y elección, que implica filtros de entrada, categorización y finalmente la integración del personal seleccionado en la empresa.

En el contexto empresarial actual, la gestión administrativa cumple un papel importante en el éxito organizacional de la empresa, sin embargo, muchas empresas enfrentan desafíos significativos en la elección del talento humano adecuado, a menudo, la falta de estrategias administrativas puede llevar a decisiones inadecuadas en el proceso de selección, y a su vez impacta la baja productividad y un clima



laboral no óptimo. El dominio de la gestión administrativa abarca la planificación estratégica, la estructuración organizacional, la supervisión directiva y el control regulatorio de los recursos humanos, y su efectividad se traduce directamente en la capacidad de producción y el desempeño del personal adecuado, a pesar de que en algunas empresas implementan nuevos mecanismos para la selección del personal, existe una carencia de enfoques claves que integren la gestión administrativa en la selección del recurso humano, lo que puede resultar en la suboptimización de recursos y una alta productividad en la empresa por el personal idóneo.

Por lo antes mencionado no lleva a preguntarnos ¿Cómo se vincula la gestión administrativa con el proceso de selección del talento humano en el crecimiento y desarrollo de la empresa San Fernando de Lima 2022 -2023? Para dar respuesta a ello, nos influimos en investigaciones realizadas por Rodríguez y Peñafiel (2022) quienes señalan que, en el ámbito empresarial, se ha evidenciado una tendencia favorable hacia la implementación de herramientas administrativas que contribuyan al progreso organizacional. La constante búsqueda de una gestión eficiente busca no solo mejorar la imagen corporativa, sino también optimizar los procesos internos.

Peña-Sánchez et al. (2022) en su estudio permitió identificar factores clave que podrían guiar a la empresa en la implementación de soluciones que favorezcan el mejoramiento significativo de sus operaciones. Destacando la relevancia de establecer una sólida estructura administrativa, lo cual sería clave para el fortalecimiento de la empresa. En la misma línea, Ramírez (2020) considera la capacidad del capital humano en las empresas modernas, resalta la competitividad y aumenta considerablemente cuando se introducen innovaciones en los métodos de capacitación del personal y se implementan nuevas formas de trabajo y se renuevan los enfoques de gestión organizacional.

Para Durán-Rojas et al. (2023) la administración del capital humano no solo es un principio fundamental en el ámbito de los recursos humanos, sino que conlleva, de forma organizada, la contratación, gestión, desarrollo y permanencia de los trabajadores más talentosos y competentes. Por lo tanto, se destaca la relevancia de una administración consistente de personal, que favorezca el crecimiento y la sostenibilidad de la empresa y la productividad que genera la empresa. Soledispa-Pionce et al. (2022) postula a través del examen documental de las bases teóricas donde se abordan principios teóricos relacionados con la administración, la productividad y la competitividad, los cuales permitieron realizar un análisis profundo



considerando la gestión administrativa como un elemento fundamental para mejorar la productividad y la ventaja competitiva de las microempresas.

En este contexto, Núñez (2018) añadió que, la administración del talento humano representa un desafío considerable debido a la extensión y complejidad que implica. La gestión del talento humano es una tarea fundamental de implementación de las políticas de recursos humanos orientadas a la capacitación personalizada de los empleados, mediante intervenciones efectivas que contribuyan al cumplimiento de los objetivos organizacionales, creando un entorno que favorezca la mejora continua del capital humano en la empresa. Muñoz (2015) postula que la administración del personal ejerce una influencia sustancial en el desempeño de los empleados, lo que se manifiesta en ineficiencias e ineficacias en la prestación de servicios, lo que lleva a la insatisfacción de los usuarios con la calidad de los servicios prestados y, por lo tanto, socava la reputación de la organización.

En su estudio de Majad (2016) realizó un análisis sobre los procesos administrativos involucrados en la integración de los recursos humanos dentro de las instituciones, que además debería considerar las habilidades particulares de cada persona, dado que la administración del personal se concibe como una interacción humana continua, en la que el proceso de inducción debe ser un ciclo constante de adaptación y comprensión integral. Flores (2015) en cuanto al proceso de administración y gestión empresarial se lleva a cabo de manera incompleta, ya que las actividades del proceso administrativo no se ejecutan de forma adecuada. Afirmando que la gestión y la gobernanza del talento humano son fundamentales para el éxito organizacional, ya que generan contribuciones significativas y garantizar el bienestar tanto de la empresa como de su equipo de trabajo, así como del público al que está dirigida la organización. En este contexto, el principal propósito ha sido determinar cómo la gestión administrativa influye en la selección del talento humano y su impacto en el desarrollo de la Empresa San Fernando en Lima durante el período 2022-2023.

### **Gestión administrativa**

Conceptualmente implica un grupo de tareas fundamentales en la gestión, como la planificación, dirección, coordinación y supervisión. Esta interacción dinámica, conocida como gestión, simplifica las metas de la organización mediante un uso eficaz de los recursos existentes. De acuerdo con la descripción, la gestión administrativa se puede definir como un proceso de decisión llevado a cabo por las entidades responsables de la dirección, administración y control, basándose en los principios y procedimientos de la



administración, además de la capacidad organizativa de la entidad. (Yuquilema, 2023) La administración juega un papel esencial en cualquier tipo de institución, ya que facilita la evaluación de si las actividades realizadas y se alinean con los planes establecidos. En caso de que no se estén cumpliendo los objetivos previstos, se deben identificar y aplicar las acciones correctivas para garantizar la consecución de los resultados esperados en el menor tiempo posible, utilizando el esfuerzo y los recursos más eficientes posibles. (Ramírez, 2020)

Según Armijos et al. (2019) la gestión administrativa abarca procesos como la planificación, la organización, la coordinación, el desarrollo y la supervisión del desempeño del personal dentro de una organización. Para cumplir con estos objetivos, se emplean diversas metodologías para facilitar la interacción y la cooperación entre los empleados, logrando así las metas individuales que están, directa o indirectamente, asociadas con su trabajo. Proaño y Capurro (2023) afirman que la gestión administrativa es vital para el funcionamiento efectivo y el éxito de cualquier organización, ya que garantiza el logro exitoso de los objetivos mediante la planificación, la coordinación y la supervisión de los recursos y las actividades. Desde la asignación juiciosa de las tareas hasta la toma de decisiones estratégicas, esta disciplina asume un papel fundamental en la mejora de la eficiencia y la fluidez operativas. La gestión administrativa es indispensable dentro de una organización, ya que abarca todas las actividades y procedimientos necesarios para cumplir con los mandatos legales, lo que permite la ejecución de iniciativas destinadas a cumplir los objetivos establecidos.

El proceso administrativo en palabras de Según Castro y Contreras (2019), esta gestión abarca la planificación estratégica y la organización de las actividades dentro del marco corporativo. Del mismo modo, Ramírez (2020) aclara que el proceso administrativo incluye la planificación y estructuración sistemáticas de los órganos y puestos organizacionales dentro de la institución, así como la dirección y supervisión de sus actividades.

### **Principios de la gestión administrativa**

**A. Planificación.** Una planificación adecuada, respaldada por estrategias claras y un equipo de trabajo que coordine eficientemente sus tareas para alcanzar los objetivos, es fundamental para una gestión exitosa. (Yuquilema, 2023)



**B. Organización.** Se trata de un sistema enfocado en formalizar los comportamientos y desempeños, buscando establecer esquemas que motiven la consecución de objetivos específicos A través de la organización y distribución adecuada de los elementos necesarios para cumplir con las diversas funciones, conforme a la misión establecida. (Cartes, 2014)

**C. Integración.** Se refiere a la asignación de los miembros del personal encargados de las funciones concretas de cada departamento o comisión de trabajo. Además, implica proporcionar los recursos materiales y financieros indispensables para garantizar el correcto funcionamiento de la institución educativa. (Cartes, 2014)

**D. Dirección.** Se refiere a los recursos, estructuras y estrategias que se concretan en la implementación de procedimientos y mecanismos dentro de los procesos operativos. (Cartes, 2014)

**E. Control Interno.** El control compone de una serie de etapas y procesos vinculados que actúan como instrumentos para el avance constante de una organización. Su meta principal es garantizar el sometimiento de las regulaciones vigentes y asegurar la puesta en marcha eficiente de un sistema de control interno.

La gestión administrativa, destacando que la gestión administrativa constituye un sistema integral que requiere varios componentes críticos, incluida la alineación con la estrategia organizacional, el liderazgo, el empoderamiento, la comunicación efectiva, la planificación, el control y el monitoreo integrales, entre otros. (Mendoza, 2018)

### **Talento humano**

El capital humano de una empresa se conforma por las personas que la integran, y su valor se basa en los talentos y habilidades que tengan, que pueden aportar valor y hacer a la organización más eficiente y competitiva, este capital cobra más relevancia cuando incide en las decisiones y la dirección de la entidad. Durante la era industrial, las organizaciones exitosas eran aquellas que aumentaban su capital financiero, el cual se convertía en activos tangibles como edificios, fábricas, maquinaria, equipos e inversiones. El éxito organizacional se evaluaba principalmente en función del tamaño de la empresa, sus infraestructuras, su patrimonio contable y, en gran medida, por su capital financiero. Las empresas se enfocaban en acumular activos materiales y tangibles, los cuales consideraban fundamentales para su poder, posición en el mercado y éxito.

En la actualidad, las organizaciones exitosas se caracterizan por ser ágiles e innovadoras, lo que les permite no depender de su tamaño, es decir, el tamaño de una organización no garantiza necesariamente su éxito, existen empresas más pequeñas que logran un éxito significativo y resultan ser más rentables que aquellas de mayor envergadura. ¿Cuál es la razón de esto? la respuesta es clara: la innovación, definida como la capacidad de una organización para generar productos y servicios creativos que sustituyen a aquellos que ya son obsoletos e ineficaces. (Chiavenato, 2011) Las definiciones del talento humano son diversas, por lo que se recurre a diferentes estudiosos que han abordado el tema, enfocándose en la selección de este talento y en las habilidades que cada individuo desarrolla a lo largo del proceso educativo. Este proceso se lleva a cabo de manera sistemática, con el fin de potenciar las habilidades de acuerdo con los objetivos establecidos. Según Castro y Contreras (2019), un talento se refiere a un tipo específico de persona, pero no todas las personas califican como tal. Para ser considerado talento, un individuo debe contar con un diferencial competitivo que lo haga valioso dentro de la empresa.

A. Desempeño Laboral. En toda organización, la gestión del talento humano genera valor y optimizar el rendimiento de cada miembro del equipo, lo que fortalece su sentido de reconocimiento por su esfuerzo y los motiva a seguir desempeñando sus cargos en forma efectiva. Según Espinoza y Montalvo (2021), este enfoque permite centrarse en los puntos fuertes de cada empleado, Con el objetivo de dotarlos de las herramientas para enfrentar los cambios futuros de puesto que impliquen mayores niveles de responsabilidad dentro de la institución.

B. Características del talento humano. La evolución de los ámbitos económicos actuales ha llevado a las organizaciones a centrarse más en comprender los factores que influyen en el desempeño individual de los empleados, junto con el requisito de preparación cognitiva para que cada individuo ejecute sus responsabilidades de manera competente y logre resultados favorables, deben entenderse a fondo. En el panorama institucional actual, es imperativo diseñar o identificar nuevas estrategias que mejoren significativamente la contratación y el desarrollo del talento humano, encaminando a la organización hacia el éxito que se busca. Una gestión eficaz de recursos humanos permite a los empleados maximizar su potencial, promoviendo su satisfacción laboral y facilitando su integración en un equipo de trabajo de manera integral. (Espinoza y Montalvo, 2021)



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

D. Eficiencia y eficacia. Según este enfoque, la eficiencia por sí sola no es suficiente, ya que, si un individuo se enfoca únicamente en sus intereses personales, la organización podría evaluar negativamente su desempeño y, con el tiempo, su permanencia en la empresa se vería comprometida. Es decisivo que los empleados sean eficaces para generar resultados y eficientes para avanzar en su vida personal. (Chiavenato, 2011)

### **Reclutamiento de personal**

La selección, retención y desvinculación son procedimientos fundamentales en la administración de recursos humanos de cualquier entidad, dado que mantienen una relación directa con la admisión de nuevos empleados, así como con su permanencia o salida de la entidad. (Asencios, 2017).

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

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

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

Para Prieto (2013) es innegable que el capital humano en cualquier entidad debe ser visto como un recurso estratégico, dado que proporciona a la compañía una superioridad competitiva en el mercado mundial. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones se concentren en la retención del talento, puesto que

representa una exigencia fundamental en la administración de recursos humanos en el entorno actual, dado que representa una demanda imprescindible en la administración de recurso humano en la actualidad.

La justificación teórica de Esta investigación se centra en la combinación de saberes relacionados con la gestión administrativa y el proceso de selección del talento humano. desde una perspectiva diferente. Se reconoce la relevancia de cada una de las variables en relación con el problema planteado. La correcta selección del talento humano no solo influye en la cultura organizacional, sino que también afecta directamente la productividad y la innovación. Mediante este estudio, se pretende desarrollar un marco teórico que relacione las prácticas de gestión administrativa con la efectividad en la selección de talento, contribuyendo al cuerpo de conocimientos existente y proporcionando herramientas valiosas que facilitan la toma de decisiones por parte de los gerentes y administradores dentro de la empresa.

## **II. Método**

La investigación descriptiva se caracteriza por su enfoque en describir las variables del problema, detallando sus características, causas y efectos. El propósito de esta clase de investigación es entender la esencia y la magnitud de los fenómenos que se están analizando. mediante de la recopilación y el análisis de datos relevantes, se busca identificar patrones y relaciones entre las variables, lo que permite entender cómo se manifiestan dentro del contexto específico de la institución. En este sentido, la investigación descriptiva no solo describe el estado actual del problema, sino que también plantea posibles soluciones alineadas con los requerimientos específicos de la organización, contribuyendo a la toma de decisiones informadas y fundamentadas. (Palacios, 2021)

Para Mendivel-Lavado et al. (2020), la investigación se delinea mediante una metodología cuantitativa, caracterizada por una perspectiva transversal y una dimensión correlacional, empleando un marco no experimental. El método general utilizado fue el científico, mientras que los métodos específicos empleados fueron el descriptivo y el hipotético-deductivo. Con un diseño transversal no experimental, característico de la investigación cuantitativa, que facilita la recopilación de datos en una coyuntura temporal singular sin manipular las variables de investigación. Salazar afirma que «el diseño de la investigación representa una organización estructurada que los investigadores utilizan para relacionar y regular las variables que se estudian». El objetivo de cualquier diseño es imponer restricciones controladas a la observación de los fenómenos. En este marco, el diseño de investigación seleccionado es no experimental y transversal, ya que



no se realizó ninguna manipulación de variables. En su lugar, los fenómenos fueron observados de manera natural, tal como ocurren en su entorno original. Esta elección de enfoque se justifica por el objetivo de captar los fenómenos tal y como se presentan, sin intervención externa. (Salazar, 2018)

### **Población**

La población se define como un grupo de elementos, ya sean escasos o innumerables, que tienen rasgos compartidos y a los que se aplicarán las conclusiones del análisis. De acuerdo con esta definición, para este estudio, la población estuvo compuesta por 60 trabajadores del departamento administrativo de la Empresa San Fernando de Lima. (Huaman, 2018)

### **Muestra**

La muestra empleada en esta investigación fue probabilística, ya que se basa en seleccionar una porción de la población donde todos los elementos tienen las mismas oportunidades de selección entre un segmento de la población en el que cada elemento tiene la misma probabilidad de ser elegido. Muestrear implica el procedimiento de escoger un subgrupo de una población o universo más extenso, con el objetivo de recolectar datos que permitan responder a la pregunta de investigación. Sin embargo, En esta investigación, no se tomó en cuenta el uso de una muestra, ya que se pudo acceder a toda la población disponible para el estudio. (Huaman, 2018) Para Mendivel-Lavado et al. (2020) la utilización de los instrumentos de investigación consideró aspectos éticos, tales como la aplicación de los instrumentos de forma anónima. De igual forma, se consideró el criterio del consentimiento informado para los individuos evaluados en sus percepciones.

El método empleado en este estudio es la encuesta, con el objetivo de obtener datos fundamentales sobre la administración actual en las empresas de Lima, para entender sus opiniones y qué aspectos desearían mejorar, con el fin de mejorar el rendimiento y alcanzar las metas de la empresa. (Huaman, 2018) Para los fines del estudio de la información, el procesamiento y la presentación de los datos, se han empleado los indicadores estadísticos pertinentes y las medidas estadísticas correspondientes. Se construirá una base de datos utilizando el software SPSS 26.0 para el análisis de los datos recopilados.

### **Resultados**

Para Palella y Martins (2012) la representación gráfica tiene como objetivo sintetizar información y atraer visualmente, pero no debe reemplazar a las tablas, ya que estas son un método más formal y detallado,



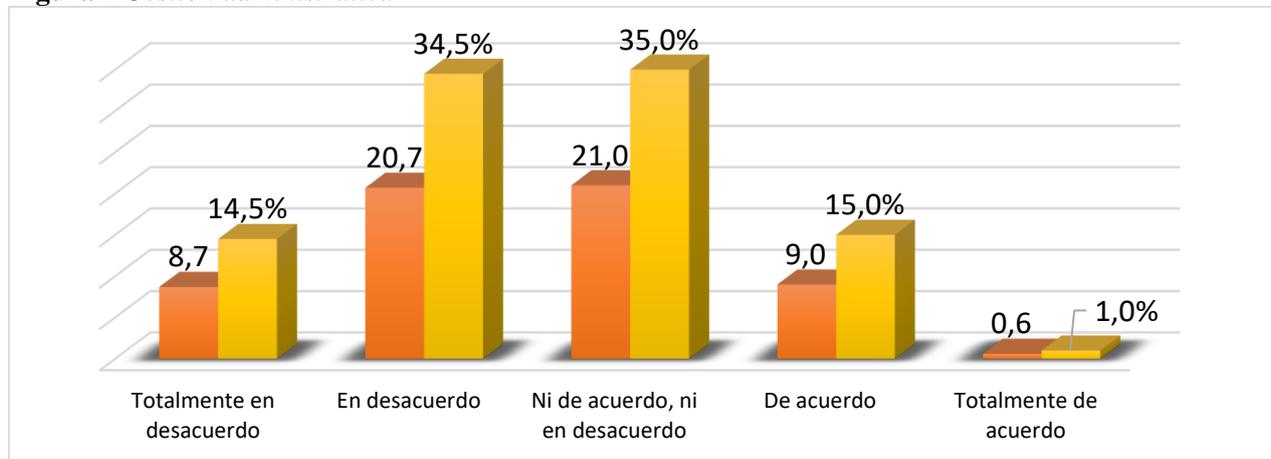
permitiendo una interpretación precisa y objetiva de los datos presentados. Por ello, el resultado de la investigación constata que el instrumento se ha aplicado a la muestra del estudio. Los resultados derivados del análisis exhaustivo, tal como se muestran en las tablas y figuras, corroboran la verificación de las variables y dimensiones propuestas en la investigación, que se representan visualmente mediante representaciones gráficas y porcentajes.

**Variable Independiente:** Gestión administrativa

**Tabla 1.** *Gestión administrativa*

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

**Figura 1** *Gestión administrativa*



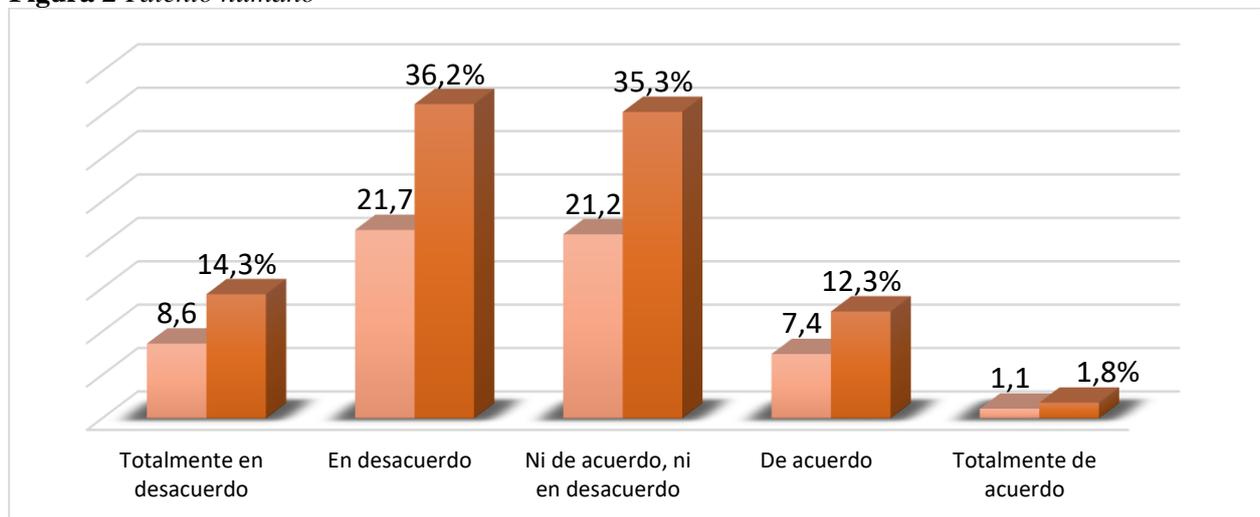
*Nota.* La figura 1 ilustra que el 1,0% de los encuestados expresó su total acuerdo, mientras que el 15,0% expresó su acuerdo. El 35,0% adoptó una postura neutral, indicando que no estaba de acuerdo ni en desacuerdo con la dirección administrativa. Por el contrario, el 34,5% manifestó su desacuerdo y el 14,5% expresó un total desacuerdo.

**Variable Dependiente:** Talento humano

**Tabla 1** Talento Humano

VI	f	%
Totalmente en desacuerdo	8.6	14.3
En desacuerdo	21.7	36.2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	21.2	35.3
De acuerdo	7.4	12.3
Totalmente de acuerdo	1.1	1.8
Total	60.0	99.9

**Figura 2** Talento humano



*Nota.* La figura 2 revela que el 1,8% de los encuestados manifestó su total acuerdo, mientras que el 12,3% expresó su acuerdo. El 35,3% adoptó una posición neutral, lo que significa que no está de acuerdo ni en desacuerdo. Por el contrario, el 36,2% manifestó su desacuerdo con respecto al talento humano y el 14,3% manifestó su total desacuerdo.

**Discusión de resultados**

A través del Rho de Spearman, se determinó el p valor de 0,000, que es inferior a 0,01 ( $0,000 < 0,01$ ). Este hallazgo lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, la cual afirma que "la gestión administrativa tiene una relación positiva con la selección del talento humano en el proceso de desarrollo de la Empresa San Fernando en Lima durante el período 2022-2023". El coeficiente Rho de Spearman calculado fue de 0,952, lo que refleja una relación directa y significativa entre las variables. En

consecuencia, se puede concluir con un 99% de certeza que existe una fuerte correlación positiva entre la gestión administrativa y la elección del talento humano.

De acuerdo con Molina-Briones et al. (2016) el triunfo de una administración organizacional efectiva se basa en el fomento de elementos como la motivación, la productividad, la creatividad y el sentimiento de pertenencia de los empleados de la organización. Estos elementos son cruciales para el crecimiento del capital humano, lo que, por consiguiente, promueve la creación de ventajas competitivas que favorecen la ampliación de las ganancias de la empresa.

La diversidad de procesos que influyen en el comportamiento organizacional y que se desarrollan en los diferentes niveles de análisis facilitan la creación de estrategias eficaces para afrontar y optimizar los desafíos que surgen de las modificaciones internas de la empresa, Este aspecto se convierte en un factor clave para lograr un liderazgo efectivo. En este sentido, se concluyó que ambas variables son cuantificables, y se observó una relación consistente entre ellas, demostrando una sólida correlación entre la gestión administrativa y la selección del talento humano en el proceso de desarrollo de la empresa San Fernando durante el periodo 2022-2023.

## **CONCLUSIONES**

La investigación ha establecido una correlación significativa entre la gestión administrativa y la selección del talento humano en el proceso de desarrollo de la empresa San Fernando en Lima durante el período 2022-2023. Se ha demostrado que una gestión eficiente del talento humano es un factor fundamental para mejorar la competencia de la empresa. Esto se debe a su capacidad para mejorar la productividad individual, fortalecer el compromiso de los empleados con la organización, mejorar el entorno laboral y aumentar la satisfacción general de los empleados.

**5.2.** La gestión administrativa y el proceso administrativo en la empresa San Fernando en Lima durante el periodo 2022-2023 deben centrarse en la generalización de los resultados de la investigación, ya que esto ofrece al empresario las herramientas necesarias para tomar decisiones fundamentadas y explorar nuevas oportunidades. Asimismo, esta difusión favorece la mejora continua de cada uno de los procesos, ya que, al aplicar de manera técnica y científica las estrategias de gestión administrativa, se optimizan la productividad, la calidad y la distribución, al tiempo que se reducen los costos, este enfoque permite a la empresa incrementar su eficiencia y competitividad en el mercado.



En la empresa San Fernando en Lima durante el periodo 2022-2023, la gestión administrativa y la toma de decisiones dependen en gran medida de las actitudes y capacidades del administrador o gerente. Este debe contar con cualidades esenciales como liderazgo, habilidad de razonamiento, lógica y ética profesional. Además, es fundamental que posea un conocimiento profundo de las tecnologías que optimizan su desempeño, así como habilidades comunicativas, como la capacidad de expresión, para influir de manera positiva en los procesos de toma de decisiones. Igualmente, el gerente debe ser capaz de tomar decisiones que beneficien tanto a la empresa como a su equipo, Demostrando disciplina, dedicación a su profesión y una visión táctica que oriente a la organización hacia el logro de sus objetivos.

La gestión del talento humano en la empresa San Fernando en Lima durante el periodo 2022-2023, ofrece diversas ventajas al centrarse en maximizar el rendimiento de los empleados. A través de un enfoque que proporciona prioridad al desarrollo de competencias esenciales para el triunfo de la organización, no solo mejora la moral y la disposición de los colaboradores, sino que también incrementa la eficiencia y efectividad dentro de la empresa. Esta gestión está estrechamente vinculada al desempeño laboral, ya que permite realizar una evaluación continua y sistemática del rendimiento individual de los empleados, Al igual que reconocer su capacidad de expansión futura, lo que promueve el crecimiento global de la organización.

La gestión del talento humano y al mismo tiempo la selección de personal en la empresa San Fernando se enfocan en identificar y desarrollar las capacidades necesarias para el crecimiento y éxito organizacional. en Lima durante el período 2022-2023 se presenta como una herramienta clave para potenciar la competitividad organizacional. Esta práctica desempeña un papel crucial en el aumento de la productividad de los empleados, fomenta su compromiso con la empresa, mejora el ambiente laboral y eleva la satisfacción general del personal. De esta manera, la correcta gestión del talento humano no solo optimiza los recursos humanos, sino que también fortalece la competitividad y el rendimiento global de la empresa.

#### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Armijos, F., Bermúdez, A., & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Revista Científica de la Universidad de Cienfuegos*, 1(4), 2218-3620.

<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n4/2218-3620-rus-11-04-163.pdf>.



Asencios, C. (2017). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue*. Lima, 2016. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5314/Asencios\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Cartes, H. (2014). *La gestión administrativa eficiente*. Ministerio de Educación y Cultura de Paraguay. <https://n9.cl/n2fjo>.

Castro, A., & Contreras, Y. (2019). *Gestión administrativa y gestión del talento humano en la empresa Espinoza Contratistas Generales S. A. de Huancavelica 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <https://repositorio.unh.edu.pe/items/2f031775-af40-41e4-b8f2-fb239a3c81c0>.

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. (9° ed), McGrawHill. [https://www.academia.edu/40633355/Chiavenato\\_Administracion\\_de\\_Recursos\\_H](https://www.academia.edu/40633355/Chiavenato_Administracion_de_Recursos_H).

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

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

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

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

Huaman, E. (2018). *La Gestión administrativa en el instituto de educación superior tecnológico público cajamarca, 2018*. [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/13063>.

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



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

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

Mendoza, A. (2018). *Gestión administrativa y su incidencia en la innovación de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Manta – Ecuador*. [Teiss de Doctorado, Universidad Nacional Mayor De San Marcos]. <https://core.ac.uk/download/pdf/323353209.pdf>.

Molina, L., Sabando, L., Briones, I., & Artiaga, H. (2016). El comportamiento organizacional y su importancia para la administración de empresas. *Dominio de las Ciencias*, 2(4), p. 498-510. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802885>.

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

Palacios, I. (2021). *Gestión administrativa del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y trabajadores de la universidad técnica estatal de quevedo*. [Tesis de Mestria, Universidad Técnica Estatal de Quevedo]. <https://repositorio.uteq.edu.ec/server/api/core/bitstreams/a6d6946a-48cc-4e29-849a-ac8bf15b382f/content>.

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

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



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

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

Ramírez, L. (2020). *Gestión administrativa y la gestión estratégica del talento humano en los servidores públicos de la municipalidad distrital de rio negro – 2019.* [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias e Informática]. <https://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/201>.

Rodriguez, A., & Peñafiel, J. (2022). Gestión Administrativa y su incidencia en la operatividad de la micro empresa PALIM. *Dialnet*, 8(1),P. 1056-1069.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383354>.

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

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20086>.

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

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

Yuquilema, D. (2023). *La gestión administrativa del talento humano y su aporte en el desarrollo turístico en el Centro Ecológico de Turismo Comunitario La Esperanza del cantón Colta.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Chimborazo].

<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/11137>.

