

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO**  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS  
PROGRAMA DE ESTUDIOS DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE**

---

**“La gestión del talento humano y su contribución a la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021”**

---

**Línea de Investigación**

Relaciones Humanas Laborales

**Autor (es):**

Br. Castillo Yarson, Darwing Smith

Br. Varas Gómez, Karmen Beatriz

**Asesor**

Ms. Fiorentini Candiotti, Giovanni Fernando

**Código ORCID:** [https:// orcid.org/0000-0002-3444-9362](https://orcid.org/0000-0002-3444-9362)

**Trujillo – Perú**

**2022**

**Fecha de sustentación:** 11/07/2022

La presente tesis ha sido revisada y aprobada por el siguiente jurado:

**Presidente** : Dra. Lucero de los Remedios Uceda Dávila

**Secretario** : Ms. Rosa Beatriz Vidalón Moreno

**Vocal** : Ms. Alan Enrique García Gutti

## PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: *“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU CONTRIBUCIÓN A LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA ICONSER SAC DE LA CIUDAD DE TRUJILLO - 2021”*.

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es *determinar si la gestión del talento humano contribuye en la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021*.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.

Atentamente,



---

Br. Castillo Yarson, Darwing Smith



---

Br. Varas Gómez, Karmen Beatriz

## DEDICATORIA

A mis padres, por su apoyo y motivación

Castillo Yarson Darwing Smith

Dedico con todo mi corazón a mi familia, en especial a mis 2 madres y mi sobrina que son parte de mi motivación diaria y son quienes me han apoyado a llegar a esta instancia, pues sin ellas no lo hubiera logrado.

Varas Gómez Karmen Beatriz

## **AGRADECIMIENTO**

Nuestro agradecimiento a Dios, nuestras familias y profesores de la universidad por haber sido parte de nuestra formación y así poder llegar a ser los profesionales que hoy en día somos.

Castillo Yarson Darwing Smith - Varas Gómez Karmen Beatriz

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar el tipo de relación que existe entre la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021. El tipo de investigación es no experimental, con un diseño correlacional de corte transversal, cuyos métodos de investigación aplicados fue el deductivo e inductivo. La población de estudio estuvo conformada por 50 trabajadores de la empresa ICONSER SAC, definiéndose la muestra como muestra censal, dado al reducido número de la población. Para la recolección de datos de las variables en estudio se usó como técnica la encuesta y la información se procesó a través del software estadístico SPSS V25. Los resultados son presentados en tablas y figuras estadísticas, donde el resultado fue el coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo resultado fue de 0.890 el cual indica que existe un nivel de relación positiva entre la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento, asimismo se determinó también que es alta puesto que el índice (0.890) se encuentra entre los niveles 0.70 y 0.899. Finalmente, al tener un nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.05$  se confirma que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021, concluyendo que la gestión del talento humano se relaciona de manera alta, positiva y significativamente con la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021.

*Palabras clave: Gestión, talento humano, conocimiento, GTH, Gestión del conocimiento, ICONSER SAC.*

## ABSTRACT

The objective of this research is to determine the type of relationship that exists between the management of human talent and the knowledge management of the workers of the company ICONSER SAC in the city of Trujillo - 2021. The type of research is non-experimental, with a cross-sectional correlational design, whose applied research method was deductive and inductive. The study population consisted of 50 workers from the company ICONSER SAC, defining the sample as a census sample, given the small number of the population. For the data collection of the variables under study, the survey technique was used, and the information was processed through the statistical software SPSS V25. The results are presented in tables and statistical figures, where the result was Spearman's Rho correlation coefficient, whose result was 0.890, which indicates that there is a level of the positive relationship between human talent management and knowledge management, it was also determined that it is high since the index (0.890) is between the 0.70 and 0.899 levels. Finally, having a level of bilateral significance  $p=0.000<0.05$ , it is confirmed that there is a significant relationship between the management of human talent and the knowledge management of the workers of the company ICONSER SAC of the city of Trujillo - 2021, concluding that the management of human talent is highly, positively and significantly related to the knowledge management of the workers of the company ICONSER SAC in the city of Trujillo - 2021.

*Keywords: Management, human talent, knowledge, GTH, Knowledge management, ICONSER SAC.*

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|  | Página |
|--|--------|
| PRESENTACIÓN.....                      | ii     |
| DEDICATORIA .....                      | iii    |
| AGRADECIMIENTO .....                   | iv     |
| RESUMEN.....                           | v      |
| ABSTRACT.....                          | vi     |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS.....              | vii    |
| ÍNDICE DE TABLAS .....                 | ix     |
| ÍNDICE DE FIGURAS.....                 | x      |
| I. INTRODUCCIÓN .....                  | 11     |
| 1.1. Formulación del Problema .....    | 11     |
| 1.1.1. Realidad problemática.....      | 11     |
| 1.1.2. Enunciado del problema.....     | 13     |
| 1.2. Justificación.....                | 13     |
| 1.2.1. Teórica .....                   | 13     |
| 1.2.2. Práctica .....                  | 13     |
| 1.2.3. Metodológica .....              | 13     |
| 1.2.4. Social .....                    | 13     |
| 1.3. Objetivos .....                   | 14     |
| 1.3.1. Objetivo general .....          | 14     |
| 1.3.2. Objetivos específicos .....     | 14     |
| II. MARCO DE REFERENCIA.....           | 15     |
| 2.1. Antecedentes .....                | 15     |
| 2.1.1. A nivel internacional .....     | 15     |
| 2.1.2. A nivel nacional .....          | 16     |
| 2.1.3. A nivel local .....             | 17     |
| 2.2. Marco teórico .....               | 18     |
| 2.2.1. Gestión del talento humano..... | 18     |
| 2.2.2. Gestión del conocimiento .....  | 20     |



|  |    |
|--|----|
| 2.3. Marco conceptual .....                            | 22 |
| 2.4. Hipótesis .....                                   | 24 |
| 2.5. Variables .....                                   | 25 |
| 2.5.1. Operacionalización de variables.....            | 25 |
| III. MATERIAL Y MÉTODOS.....                           | 26 |
| 3.1. Material .....                                    | 26 |
| 3.1.1. Población.....                                  | 26 |
| 3.1.2. Muestra .....                                   | 26 |
| 3.2. Métodos .....                                     | 26 |
| 3.2.1. Diseño de investigación .....                   | 26 |
| 3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación .....  | 27 |
| 3.2.3. Validación y confiabilidad del instrumento..... | 27 |
| 3.2.4. Procesamiento y análisis de datos .....         | 28 |
| IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....       | 29 |
| 4.1. Presentación de resultados.....                   | 29 |
| 4.2. Discusión de resultados .....                     | 42 |
| CONCLUSIONES .....                                     | 47 |
| RECOMENDACIONES.....                                   | 48 |
| REFERENCIAS .....                                      | 50 |
| ANEXOS.....  | 53 |

## ÍNDICE DE TABLAS

|          | Página  |
|----------|---|
| Tabla 1  | Operacionalización de las variables .....25   |
| Tabla 2  | Confiabilidad del instrumento .....28   |
| Tabla 3  | Gestión del talento humano .....29  |
| Tabla 4  | Gestión del conocimiento .....30  |
| Tabla 5  | Planeación, reclutamiento y selección .....31   |
| Tabla 6  | Desarrollo .....32  |
| Tabla 7  | Compensaciones y prestaciones .....33   |
| Tabla 8  | Seguridad e Higiene.....34  |
| Tabla 9  | Relaciones laborales .....35  |
| Tabla 10 | Detección .....36   |
| Tabla 11 | Selección.....37  |
| Tabla 12 | Organizar .....38   |
| Tabla 13 | Prueba de normalidad Gestión del Talento Humano y<br>Gestión del Conocimiento .....39   |
| Tabla 14 | Nivel de relación del indicador planeación, reclutamiento y<br>selección de la gestión del talento humano en la gestión del<br>conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER<br>SAC.....39   |
| Tabla 15 | Nivel de relación del indicador compensación y<br>prestaciones y selección de la gestión del talento humano<br>en la gestión del conocimiento de los trabajadores de la<br>empresa ICONSER SAC.....40 |
| Tabla 16 | Nivel de relación del indicador relaciones laborales y<br>selección de la gestión del talento humano en la gestión del<br>conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER<br>SAC.....41        |
| Tabla 17 | Tipo de relación que existe entre la gestión del talento<br>humano y la gestión del conocimiento de los trabajadores<br>de la empresa ICONSER SAC .....42   |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|  | Página |
|--|--------|
| Figura 1 Representación gráfica de valores obtenidos de Gestión del talento humano.....                | 29     |
| Figura 2 Representación gráfica de valores obtenidos de la Gestión del conocimiento .....              | 30     |
| Figura 3 Representación gráfica de valores obtenidos de la Planeación, reclutamiento y selección ..... | 31     |
| Figura 4 Desarrollo.....   | 32     |
| Figura 5 Compensaciones y prestaciones .....   | 33     |
| Figura 6 Seguridad e Higiene.....  | 34     |
| Figura 7 Relaciones laborales.....   | 35     |
| Figura 8 Detección .....   | 36     |
| Figura 9 Selección.....  | 37     |
| Figura 10 Organizar .....  | 38     |

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Formulación del Problema**

#### **1.1.1. Realidad problemática**

Morgan (2018), manifiesta que alrededor del mundo existe la creencia generalizada de que el obstáculo para el desarrollo organizacional es el capital. Sin embargo, Cervantes (2018) indica que la incapacidad para gestionar el talento humano y mantener un buen equipo es el mayor obstáculo para el desarrollo de una organización. Apoyando esta afirmación se encuentra Mendoza (2019) el cual indica que la gestión del talento humano es un área muy delicada que resulta fundamental para una organización, puesto que puede contribuir a la eficiencia de la organización, lograr sus objetivos y hacer que la organización sea competitiva.

Por su parte, Carter (2020) menciona que en Latinoamérica recientemente, el valor y la preocupación asociados al desarrollo del talento humano dentro de una organización se ha incrementado para crear un aspecto clave para la creación de las entidades. A pesar de la importancia que las personas han ganado en las empresas en los últimos años, aún no se ha prestado suficiente atención al problema de la gestión eficaz del talento humano y la importante relación con la gestión del conocimiento. Buckley (2019) afirma que en Latinoamérica la popularidad de la gestión del conocimiento ha estado creciendo desde la mitad de los años noventa y se ha convertido desde entonces, en una filosofía y herramienta gerencial. El creciente número de publicaciones sobre el tema demuestra la importancia en su investigación y así como en las empresas, como una de las vías para lograr ventajas competitivas en el dinámico entorno organizacional actual.

Por mucho tiempo el enfoque basado en la tecnología dominó gran parte de la literatura y las soluciones prácticas de gestión del conocimiento; pero como se pudo comprobar después, ello resultó insuficiente. Por consiguiente, Montenegro (2019) acota que debido a que algunas organizaciones que invirtieron en los llamados sistemas basados en el conocimiento no pudieron obtener el beneficio máximo esperado como consecuencia de la resistencia a su uso por las personas, demostrándose que dichos sistemas no eran tan efectivos como se pensaba, lo cual fue

corroborado por diferentes investigaciones empíricas. Es así para Patil (2018) en la gestión del conocimiento van tomando fuerzas aspectos vinculados con el elemento humano, donde se enfatiza en la dimensión de las personas dentro de la gestión del conocimiento. Como resultado, está surgiendo un flujo de literatura que propone prestar la atención principal al recurso humano; debido a la comprensión por la comunidad científica de que el capital humano depende en gran medida de la capacidad de las organizaciones para desarrollar y aprovechar el conocimiento.

El problema principal de algunas organizaciones en el Perú actualmente es que no toman importancia el aspecto del conocimiento en sus organizaciones como deberían hacerlo, si bien es cierto es algo que siempre se consideró importante en las empresas, pero la intensidad de importancia fue cambiando con el tiempo (Roncal, 2019). Actualmente ha de considerarse como una gran relevancia en la sociedad peruana de nuestro tiempo, puesto que como se sabe, los cuatro factores de creación de riqueza en una economía han sido siempre: la tierra, el trabajo, el capital y el conocimiento. (Zevallos, 2019)

En los últimos años, en la ciudad de Trujillo, se ha observado un crecimiento desmesurado de empresas dedicadas a la construcción, donde muchas de estas descendieron económicamente, otras se fortalecieron y otras se liquidaron. Este es un problema claro de la falta de una buena gestión del talento humano y la relación que tiene con la gestión del conocimiento en los empleados dentro de las organizaciones. ICONSER SAC fue fundada en el 2005 en la ciudad de Trujillo y cuenta con delegaciones repartidas por todo el territorio nacional para el desarrollo de su cartera de obras y la búsqueda de nuevos negocios enfatizando la necesidad de profundizar en las relaciones que puede haber entre la gestión del conocimiento y la gestión de recursos humanos.

En consecuencia, el presente trabajo desarrollara la contribución de la gestión del talento humano a la gestión del conocimiento en los trabajadores de ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo, 2021.

### **1.1.2. Enunciado del problema**

¿Qué tipo de relación existe entre la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento de los trabajadores de ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo - 2021?

## **1.2. Justificación**

### **1.2.1. Teórica**

La investigación se justifica teóricamente, puesto que el estudio contribuye a conocer como la gestión del talento humano contribuye a la gestión del conocimiento, poniendo en discusión los métodos que se usan actualmente con teorías solidas mejorando la gestión de la empresa.

### **1.2.2. Práctica**

Como justificación práctica, el presente estudio permite contribuir a saber con exactitud los beneficios de establecer una buena gestión tanto del talento humano como del conocimiento, por otro lado, la investigación puede ser utilizado como material de apoyo para otras investigaciones sobre gestión del talento humano y la gestión del conocimiento, para empresas, universidades o alumnos interesados en el tema.

### **1.2.3. Metodológica**

Para lograr los objetivos de estudio, se acudió al empleo de técnicas de investigación como la encuesta, asimismo el procedimiento se hizo en Excel, con ello se determinó la contribución de la gestión del talento humano a la gestión del conocimiento en los trabajadores de ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021. Por lo que la metodología utilizada en el presente proyecto de investigación puede ser utilizada por otros investigadores interesados en el tema.

### **1.2.4. Social**

Esta investigación sirve a las organizaciones porque permite situar a los recursos humanos como el principal activo y sustentar su poder de competitividad en la capacidad de compartir la información y las experiencias y los conocimientos individuales y colectivos.

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

- Determinar el tipo de relación que existe entre la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Medir el nivel de relación del indicador planeación, reclutamiento y selección de la gestión del talento humano en la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021.
- Medir el nivel de relación del indicador compensación y prestaciones de la gestión del talento humano en la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021.
- Medir el nivel de relación del indicador relaciones laborales de la gestión del talento humano en la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021.

## II. MARCO DE REFERENCIA

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. A nivel internacional

Macías & Aguilera (2018) en su tesis para obtener el grado de licenciado titulado “*Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento*”. Los enfoques actuales para gestionar el conocimiento están haciendo énfasis en la dimensión humana en contraposición a la tecnológica debido a que las computadoras y sus infraestructuras (hardware) no crean o aplican conocimiento, además de la resistencia encontrada en diversos contextos organizacionales al uso de los llamados sistemas basados en el conocimiento (software) como consecuencia de factores propios de la naturaleza humana. De ahí que sean las personas las que, a partir de la experiencia adquirida y la formación y la educación, eleven su capital humano y, sobre la base de complejos procesos de interacción social, contribuyan a compartir la sabiduría existente en la organización. Los enfoques tradicionales para el diseño de los sistemas de gestión de recursos humanos han estado centrados históricamente en el puesto de trabajo, lo cual no contribuye al desarrollo de procesos de gestión del conocimiento. Es por eso por lo que surge la necesidad, sin descuidar lo anterior, de que dichos sistemas se orienten además a crear el contexto necesario para facilitar que las personas adquieran la capacidad y la motivación, así como tengan la oportunidad para involucrarse en actividades en las cuales se gestione la sabiduría colectiva en beneficio del cumplimiento de los objetivos organizacionales. Una dirección propuesta sería la formulación de políticas y estrategias de recursos humanos encaminadas a potenciar las actividades clave de selección, formación y desarrollo, comunicación, diseño del trabajo, evaluación del desempeño y compensación de manera que estimulen la creación, almacenamiento.

Morales (2019) en su tesis de maestría titulado “*Gestión de recursos humanos por competencias laborales en la secretaria de inteligencia, para mejorar el desempeño técnico y administrativo, para la producción de inteligencia y coordinación del Sistema Nacional de Seguridad del Estado Guatemalteco*”. Se confirma la hipótesis de investigación, en cuanto a que



la inexistencia de un modelo institucionalizado de gestión de recursos humanos por competencias no permite mejorar el desempeño de trabajo de la Secretaría de Inteligencia Estratégica (SIE), y los servicios de inteligencia que brinda el Sistema Nacional de Seguridad e Inteligencia del Estado de Guatemala. La Dirección de Recursos Humanos de la Secretaría de Inteligencia Estratégica del Estado, como órgano responsable de impulsar políticas de mejora y desarrollo del personal, no cuenta con procesos ni modelos de gestión basado en desarrollo de competencias laborales, en sus subsistemas de trabajo, situación que afecta el nivel de desempeño de los trabajadores de las áreas técnicas y administrativas.

### **2.1.2. A nivel nacional**

Aguirre (2019) en su trabajo de investigación titulada *“La gestión del talento humano y su relación con la gestión del conocimiento en la empresa constructora Las Américas – Cusco, 2020”*. La investigación tuvo como objetivo general: determinar la relación entre la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento en la empresa constructora Las Américas - Cusco, se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo de tipo aplicada con un diseño no experimental de nivel correlacional y estudio transversal, con una población de 70 colaboradores y muestra similar en número de 70 que reportaron información a través de dos cuestionarios procesados con la escala de Likert y comprobados con la prueba de confiabilidad y validados por expertos. Obteniendo el resultado de acuerdo con el estadístico Rho de Spearman: Un nivel de significancia bilateral de  $0,000 < 0,05$  rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna y, que existe entre la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento 0.627 de grado de correlación, que indica que es positiva y buena. Concluyendo: Que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la gestión del conocimiento en la empresa constructora Las Américas.

Moscoso (2019) en su trabajo de investigación titulada *“Modelo de gestión del conocimiento para mejorar el desempeño de la gerencia regional de infraestructura”*. La gestión del conocimiento ha surgido en los últimos años como una herramienta que busca formalizar la manera en que las

Gerencias Regionales de Infraestructura (GRI) administran su información y experiencias, promoviendo así la captura, procesamiento y divulgación de las distintas experiencias de sus profesionales clave y lecciones aprendidas ocurridas en los distintos proyectos ejecutados. El sector de la construcción es una industria basada fuertemente en el conocimiento de sus profesionales, sin embargo, no cuenta con sistemas estructurados y formales que le permitan capturar y reutilizar este importante recurso en nuevos proyectos. Una herramienta que le permitiría lograr lo anterior es la gestión del conocimiento. Se relaciona en cuanto a la captura del conocimiento, encontrando las subgerencias que la mejor instancia para compartir y analizar las lecciones aprendidas corresponde a reuniones formales o revisiones durante el proyecto.

### **2.1.3. A nivel local**

Mostacero & Padilla (2018) en su tesis de titulación *“Relación entre el uso del modelo de gestión del conocimiento y la gestión del talento humano en Agrobanco sucursal Trujillo año 2017”*. Se desarrolló un diagnóstico a la institución financiera Agrobanco sucursal Trujillo en donde presenta un buen nivel de la gestión de conocimiento. Se identificó que la gestión de talento humano de la institución financiera Agrobanco sucursal Trujillo es buena debido a que existe capacitación en los grupos de investigación para resolver con eficiencia los problemas además que siempre los colaboradores de la institución asisten a cursos de capacitación. Se conoció que el nivel de relación entre el modelo de gestión de conocimiento y la gestión del talento humano es significativamente alta debido a su  $p= 0.0001$  y pertenece a una correlación positiva alta porque tiene un  $r = 0,783$ .

Pedregal & Murga (2019) en su tesis de licenciatura titulada *“Gestión del talento humano y su impacto en la gestión del conocimiento en la Librería Crisol – Trujillo, 2019”*. tuvo el objetivo de determinar el impacto de la gestión del talento humano en la gestión del conocimiento en la Librería Crisol – Trujillo, 2019. El enfoque fue cuantitativo, aplicativo, descriptivo, correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal. La muestra probabilística estuvo conformada por 44 empleados, utilizando como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario para medir las

variables de estudio. Los datos fueron procesados estadísticamente en el programa SPSS versión 23. Los resultados mostraron que del 100% de encuestados, el 81.8% de empleados percibieron que la gestión del talento humano es excelente, en tanto que el 15.9% lo consideraron buena y tan solo un 2.3% de empleados consideraron un nivel deficiente de gestión. La Prueba Chi Cuadrado determinó que la gestión del talento humano impacta en la gestión del conocimiento en la Librería Crisol – Trujillo, 2019. Según los resultados obtenidos ( $X^2_c=44,389 > X^2_t=9,4877$ ,  $p=0.002 < 0.05$ ) se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la Hipótesis Alterna ( $H_i$ ). Concluyendo así que existe un impacto significativo de la gestión del talento humano en la gestión del conocimiento de la Librería Crisol – Trujillo, 2019.

## **2.2. Marco teórico**

### **2.2.1. Gestión del talento humano**

#### **- Origen de la gestión del talento humano**

Chiavenato (2002) sostiene que los orígenes de administración del talento humano, especialidad que nace por el desarrollo de las organizaciones a inicios del siglo XX, con el nombre de relaciones industriales, después de la gran revolución industrial, la ARH surge como una actividad mediadora entre las personas y las organizaciones, con el propósito de detener o reducir conflictos entre los objetivos individuales y los objetivos organizacionales, donde las relaciones eran muy separadas, intervenía un interlocutor extraño de ambas partes para poder mediar o solucionar los problemas a los que se denominó relaciones industriales.

#### **- Importancia de la gestión del talento humano**

Chiavenato (2002) afirma que un sistema de gestión de talento humano mide y administra el desempeño de los colaboradores a través de la capacitación, la retroalimentación y el apoyo, que les permita tener una visión clara de las competencias que necesitan para alcanzar el éxito personal y organizacional. Por otro lado, permite lo siguiente:

- ❖ Mejoramiento continuo para lograr una mayor eficacia y eficiencia.
- ❖ Fomento de una cultura de consecución de los objetivos organizacionales con un rendimiento superior.

- ❖ Reducción significativa de la brecha entre las competencias requeridas por la organización y la disposición del colaborador.
- ❖ Mejoramiento de la cultura organizacional y el clima de trabajo.
- ❖ Mayor satisfacción laboral por parte de los colaboradores.
- ❖ Disminución de la rotación de personal y aumento en la retención de talento clave.

- **Funciones de la gestión del talento humano**

González (2005) acota que las principales áreas funcionales de la gestión del talento humano son las siguientes:

- ❖ La planeación, reclutamiento y selección: es el proceso de determinar sistemáticamente la necesidad de asegurar y proveer la cantidad exacta de personas para la organización y así poder alcanzar sus objetivos. Deben preocuparse de enlazar la planificación de talento humano con la planificación estratégica de los negocios, esto ayuda a elevar la capacidad exitosa organizacional.
- ❖ Desarrollo: ayuda a los individuos y a los grupos de una organización a volverse más efectivos y competitivos; el desarrollo de los recursos humanos o también llamado desarrollo organizacional debe empezar apenas ingresa un individuo a la organización, el propósito es capacitar y motivar a los empleados a que se desempeñen con mayor eficiencia y eficacia. Los individuos y las empresas no deben trabajar aisladamente, las empresas deben ayudar a sus trabajadores en la planeación de su carrera, definir y apoyar las metas personales.
- ❖ Compensaciones y prestaciones: el sistema de compensación proporciona a los empleados remuneraciones adecuadas y justas, resultado de su trabajo.
- ❖ Seguridad e higiene: esto implica que las organizaciones deben dotarles a sus empleados de un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección integral, física y mental del trabajador; la higiene significa estar libre de enfermedades, gozar de un ambiente laboral seguro y de buena salud, en este entorno el trabajador tiene las posibilidades de ser más productivo y rendir beneficios a largo plazo para la organización.

- ❖ Las relaciones laborales y con empleados: la gestión del talento humano es la ciencia que se ocupa de las relaciones entre el trabajador y el empleador, inmersos en un conjunto de acciones y cuestiones vinculadas al desarrollo laboral y organizacional, que aborda políticas y prácticas empresariales, en el contexto de la estrategia encaminada a mejorar la productividad y competitividad de la empresa.

#### - **Objetivos de la gestión del talento humano**

Pérez (2016) acota que los objetivos de la gestión del talento humano son:

- ❖ Ayudar a la organización a conseguir sus objetivos y a concretar su visión y misión.
- ❖ Contribuir a la competitividad a la organización.
- ❖ Proveer a la organización de empleados entrenados y motivados.
- ❖ Permitir la autorrealización de los empleados.
- ❖ Desarrollar y cuidar la calidad de vida en el trabajo.
- ❖ Gestionar el cambio.
- ❖ Establecer políticas éticas.
- ❖ Desarrollar comportamientos responsables.

#### - **Actividades de la Gestión del Talento Humano**

Chaquisengo (2009) sostiene que las principales actividades de la gestión del talento humano son:

- ❖ Contratar personas para que cumplan con las competencias necesarias y ejercer un cargo.
- ❖ Capacitar y “motivar a los empleados a la consecución de los objetivos organizacionales.
- ❖ Proporcionar mecanismos y ambientes necesarios que propicien la calidad, productividad y competitividad.

### **2.2.2. Gestión del conocimiento**

#### - **Teorías de la gestión del conocimiento**

Porrúa (2005) acota que el conocimiento se ha convertido en uno de los activos más importantes para las organizaciones a causa de que su gestión añade valor a los productos o servicios que ésta produce, permite el

desarrollo de tecnologías, metodologías y estrategias, lo que facilita su inserción y consolidación en el mercado.

Asimismo, acota que la gestión del conocimiento es una disciplina cuyo propósito es mejorar el desempeño de los individuos y las organizaciones; así como mantener y aprovechar el valor presente y futuro de los activos del conocimiento. Se puede considerar también, como una integración de numerosos esfuerzos y campos de estudio.

- **Importancia de la gestión del conocimiento**

Inyang, Enuoh & Awa (2011) acota que la gestión del conocimiento adquiere importancia en la medida que apoya la estrategia empresarial, a su vez, permite estimular la comunicación y con una actitud abierta al cambio, para influir y facilitar la asimilación tecnológica.

- **Objetivos de la gestión del conocimiento**

Shen (2011) sostiene que los objetivos de la gestión del conocimiento son los siguientes:

- ❖ *Gestión de la memoria de la organización:* dar las condiciones necesarias para identificar todo el conocimiento acumulado en la empresa y dónde se almacena.
- ❖ Permitir que los datos se organicen en una forma lógica para que se puedan transformar en información útil, que se utilizará para el desarrollo personal y colectivo del conocimiento.
- ❖ Hacer que la información fluya adecuadamente y sea accesibles a todos, con la ayuda de la tecnología, proporcionando su uso en la búsqueda de resultados.
- ❖ Promover la generación de nuevos conocimientos a partir de la difusión de dicha información, lo que lleva a la consecución de ventajas competitivas.
- ❖ Aumentar la competitividad de la organización con el uso de este conocimiento, de manera estratégica, que se despliega en objetivos tácticos y acciones operativas.

- **Etapas del proceso de la gestión del conocimiento**

Mostacero & Padilla (2018) asevera que las etapas del proceso de la gestión del conocimiento son:

- ❖ *Detectar*: El proceso de localizar modelos cognitivos y activos (pensamiento y acción) de valor para la organización, el cual radica en las personas. Son ellas, de acuerdo con sus capacidades cognitivas (modelos mentales, visión sistémica, etc.), quienes determinan las nuevas fuentes de conocimiento de acción.
- ❖ *Seleccionar*: Es el proceso de evaluación y elección del modelo en torno a un criterio de interés. Los criterios pueden estar basados en criterios organizacionales, comunales o individuales, los cuales estarán divididos en tres grandes grupos: Interés, Práctica y Acción.
- ❖ *Organizar*: Es el proceso de almacenar de forma estructural la representación explícita del modelo.

#### - **Ventajas de la gestión del conocimiento en las empresas**

Oltra (2005) sostiene que las principales ventajas de la gestión del conocimiento son:

- ❖ Aumento de la eficiencia y la productividad con más colaboración y el uso de los procesos más adecuados.
- ❖ Incremento del trabajo en equipo, de la innovación y de la búsqueda de soluciones creativas.
- ❖ Disminución del desfase del aprendizaje y más obtención de conocimientos de una forma sistemática.
- ❖ Aceleración de la curva de productividad de los nuevos empleados a través de la formación asertiva y el acceso a los datos, a la información y al conocimiento que necesitan.
- ❖ Estandarización de los procesos y acceso rápido a la información, tornando más inteligente la tomada de decisiones.

### **2.3. Marco conceptual**

#### - **Gestión del talento humano**

Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos

reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. (Chiavenato, 2002)

- **Gestión del conocimiento**

Es aquella realizada dentro de una organización y que consiste en facilitar la transmisión de habilidades o información a sus colaboradores de una forma ordenada y eficiente. (Pérez, 2007)

- **Gestión**

Edvardsson (2008), manifiesta que la gestión es utilizado para referirse al conjunto de acciones, o diligencias que permiten la realización de cualquier actividad o deseo. Dicho de otra manera, una gestión se refiere a todos aquellos trámites que se realizan con la finalidad de resolver una situación o materializar un proyecto.

- **Conocimiento**

Gómez (2006) indica que el conocimiento es un conjunto de representaciones abstractas que se almacenan mediante la experiencia o la adquisición de conocimientos o a través de la observación. En el sentido más extenso que se trata de la tenencia de variados datos interrelacionados que al ser tomados por sí solos, poseen un menor valor cualitativo.

- **Gestión del conocimiento**

Pérez (2007) menciona que la gestión del conocimiento es aquella realizada dentro de una organización y que consiste en facilitar la transmisión de habilidades o información a sus colaboradores de una forma ordenada y eficiente.

- **Gestión del talento humano**

Chiavenato (2002) afirma que la gestión del talento humano es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

- **Organizaciones**

Chaquisengo (2009) define a las organizaciones como un grupo social compuesto por personas, tareas y administración, que forma una estructura



sistemática de relaciones de interacción, tendientes a producir bienes y servicios para satisfacer las necesidades de una comunidad dentro de un entorno y así poder satisfacer su propósito distintivo que es su misión. Una organización solo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y que están dispuestos a actuar conjuntamente para obtener un objetivo común.

#### **2.4. Hipótesis**

H<sub>0</sub>: La gestión del talento humano no se relaciona positiva ni significativa con la gestión del conocimiento en los trabajadores de ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021.

H<sub>i</sub>: La gestión del talento humano se relaciona positiva y significativa con la gestión del conocimiento en los trabajadores de ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021.

## 2.5. Variables

### 2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de las variables*

| Variables por investigar   | Definición Conceptual  | Definición Operacional   | Dimensiones                                       | Indicadores   | Ítems    | Escala de Medición |
|----------------------------|--|--|---|---|----------|--------------------|
| Gestión del talento humano | Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. (Chiavenato, 2002) | Se realiza considerando la dimensión: funciones de la gestión del talento humano con sus respectivos indicadores y 07 ítems aplicando el cuestionario con la escala de medición tipo Likert.           | Funciones de la gestión del talento humano        | Planeación, reclutamiento y selección<br>Desarrollo<br>Compensaciones y prestaciones<br>Seguridad e higiene<br>Relaciones laborales | 01 al 07 | Ordinal            |
| Gestión del conocimiento   | Es aquella realizada dentro de una organización y que consiste en facilitar la transmisión de habilidades o información a sus colaboradores de una forma ordenada y eficiente. (Pérez, 2007)   | Se realiza considerando la dimensión: Etapas del proceso de la gestión del conocimiento la con sus respectivos indicadores y 03 ítems aplicando el cuestionario con la escala de medición tipo Likert. | Etapas del proceso de la gestión del conocimiento | Detectar<br>Seleccionar<br>Organizar  | 08 al 10 | Ordinal            |

*Fuente: Elaboración propia*

### **III. MATERIAL Y MÉTODOS**

#### **3.1. Material**

##### **3.1.1. Población**

Hernández, Fernández, & Baptista (2014) indican que la población es un grupo de individuos que cumplen con determinadas características similares y que estas pueden ser finitas o infinitas.

De acuerdo con Arias (2012) una población finita es una agrupación en la que se conoce la cantidad de unidades que la integran. Además, existe un registro documental de dichas unidades.

La población sujeta a estudio estuvo conformada por los trabajadores de ICONSER SAC que asciende a un total de 50 personas.

##### **3.1.2. Muestra**

Hernández et al. (2014) manifiestan que la muestra es un subgrupo del equivalente de la población.

Arias (2012) menciona que, si una población es menor a 50 unidades, el tamaño de muestra representa el total de la población.

La muestra para la presente investigación fue de tipo no probabilístico y como la población es pequeña la muestra es igual a la población.

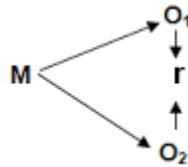
#### **3.2. Métodos**

##### **3.2.1. Diseño de investigación**

El diseño de investigación fue no experimental, transversal y correlacional, no experimental porque no se manipuló ninguna de las variables presentadas, transversal porque el estudio se dio en un momento determinado y correlacional porque se buscó la relación entre estas dos variables. Según los autores Hernández et al. (2014) menciona que este tipo de investigación no se ve manipulado, es decir lo que se hace en este tipo de investigación es recopilar datos reales sin alterarlos tal cual lo encontremos en su contexto natural, para poder estudiarlos y ser debidamente analizados.

El esquema lógico del diseño de contrastación es el siguiente:

Donde



- ❖ M: muestra
- ❖ O<sub>1</sub>: Gestión del talento humano
- ❖ O<sub>2</sub>: Gestión del conocimiento
- ❖ r: Correlación entre las variables

### 3.2.2. Técnicas e instrumentos de investigación

#### - Técnica de recolección de datos

De acuerdo con Hernández et al. (2014) la técnica de la encuesta es un método de recopilación de datos utilizadas para obtener información. Por lo tanto, para la presente investigación se usó la encuesta como técnica de recopilación de datos.

#### - Instrumento de recolección de datos

Para Hernández et al. (2014) el cuestionario es el conjunto de interrogantes elaboradas con la finalidad de medir una determinada variable en una muestra. Por lo tanto, para la presente investigación se usó el cuestionario como instrumento de recopilación de datos.

### 3.2.3. Validación y confiabilidad del instrumento

#### - Validación del instrumento

En la validación según Hernández et al. (2014) el cuestionario ayuda a poder medir el nivel de las variables, sus dimensiones, que tienen ya definición en antecedentes y teorías que han sido ya utilizadas.

En el presente estudio se utilizó dos encuestas que corresponden a cada variable que ya han sido utilizadas en diferentes estudios, donde estos ya han sido validados por expertos quienes revisaron detenidamente el formato de validación presentadas en estudios anteriores.

Para el cuestionario de la variable Gestión del talento humano se utilizó el propuesto por Macías & Aguilera (2018) la cual está comprendida por: la dimensión Funciones de la gestión del talento humano la cual está

comprendida por 7 ítems, con opciones de siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca.

Para el cuestionario de la variable Gestión del conocimiento se utilizó el propuesto por Moscoso (2019) la cual está comprendida por: la dimensión Etapas del proceso de la gestión del conocimiento la cual está comprendida por 3 ítems, con opciones de siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca.

- **Confiabilidad del instrumento**

De acuerdo con Hernández et al. (2014) la confiabilidad es el nivel en el que el instrumento genera resultados consistentes y coherentes.

La confiabilidad del instrumento fue medida en una muestra piloto conformada por 15 trabajadores obteniéndose un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.82 siendo está considerada como muy confiable.

Tabla 2

*Confiabilidad del instrumento*

| Alfa de Cronbach | Nº de Elementos |
|------------------|-----------------|
| 0.82             | 10              |

*Fuente: SPSS V. 26*

**3.2.4. Procesamiento y análisis de datos**

Para la elaboración del presente proyecto de investigación se realizó la búsqueda de la información por medio del cuestionario para la gestión del talento humano y gestión del conocimiento. Luego se procedió a ordenarlas, clasificarlas y organizarlas en la base de datos para luego presentarlas en tablas y figuras. Para el estudio de los datos se trabajó con el programa SPSS Vs.25 con un análisis estadístico descriptivo y un análisis estadístico inferencial. Con respecto a Baena (2017) el análisis estadístico cuantitativo puede dividirse en dos: la estadística descriptiva la cual describe las características de los sujetos para tener información organizada de la investigación y la estadística inferencial verifica la hipótesis con los datos de la muestra.

#### IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

##### 4.1. Presentación de resultados

##### Estadística descriptiva de resultados

Variable 1: Gestión del talento humano

Tabla 3

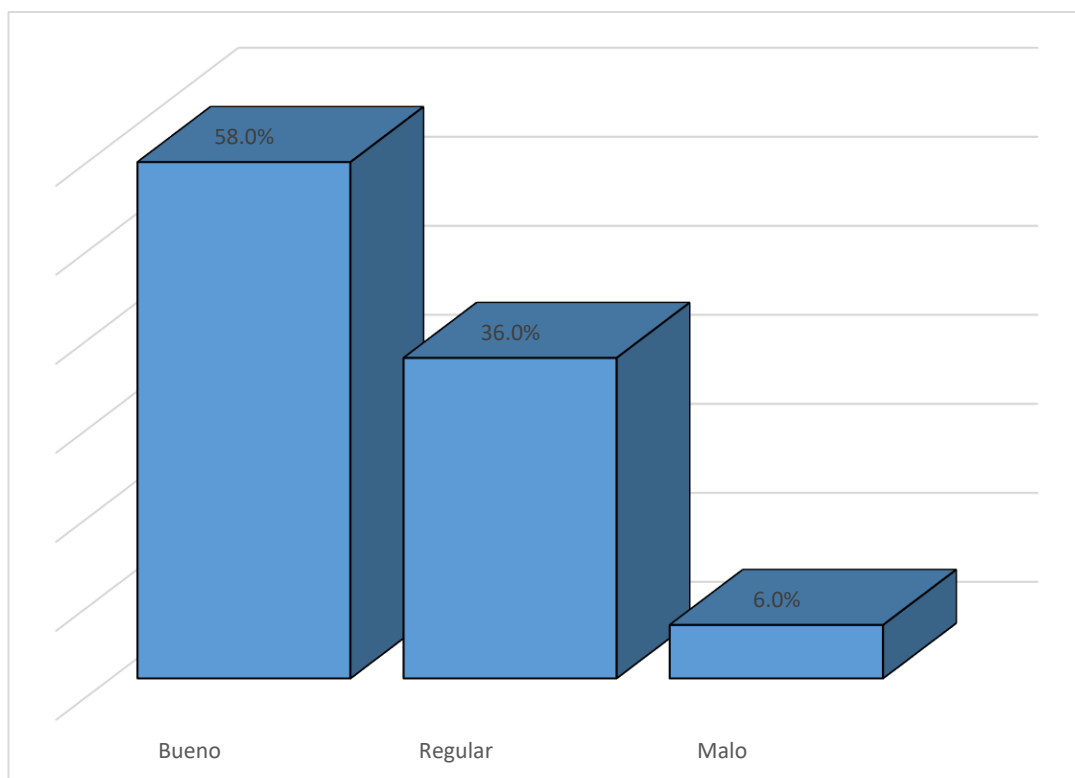
*Gestión del talento humano*

|              |         | fi        | %            | % Valido     | % Acumulado |
|--------------|---------|-----------|--------------|--------------|-------------|
| Válido       | Bueno   | 29        | 58.0         | 58.0         | 58.0        |
|              | Regular | 18        | 36.0         | 36.0         | 94.0        |
|              | Malo    | 3         | 6.0          | 6.0          | 100.0       |
| <b>TOTAL</b> |         | <b>50</b> | <b>100.0</b> | <b>100.0</b> |             |

*Fuente: Aplicación de cuestionario*

Figura 1

*Representación gráfica de valores obtenidos de Gestión del talento humano*



*Fuente: Aplicación de cuestionario*

##### **Interpretación**

De acuerdo con los resultados de un total de 50 encuestados, el 58.0% considera que hay nivel bueno, el 36.0% regular y el 6.0% malo en la variable Gestión del talento humano.

## Variable 2: Gestión del conocimiento

Tabla 4

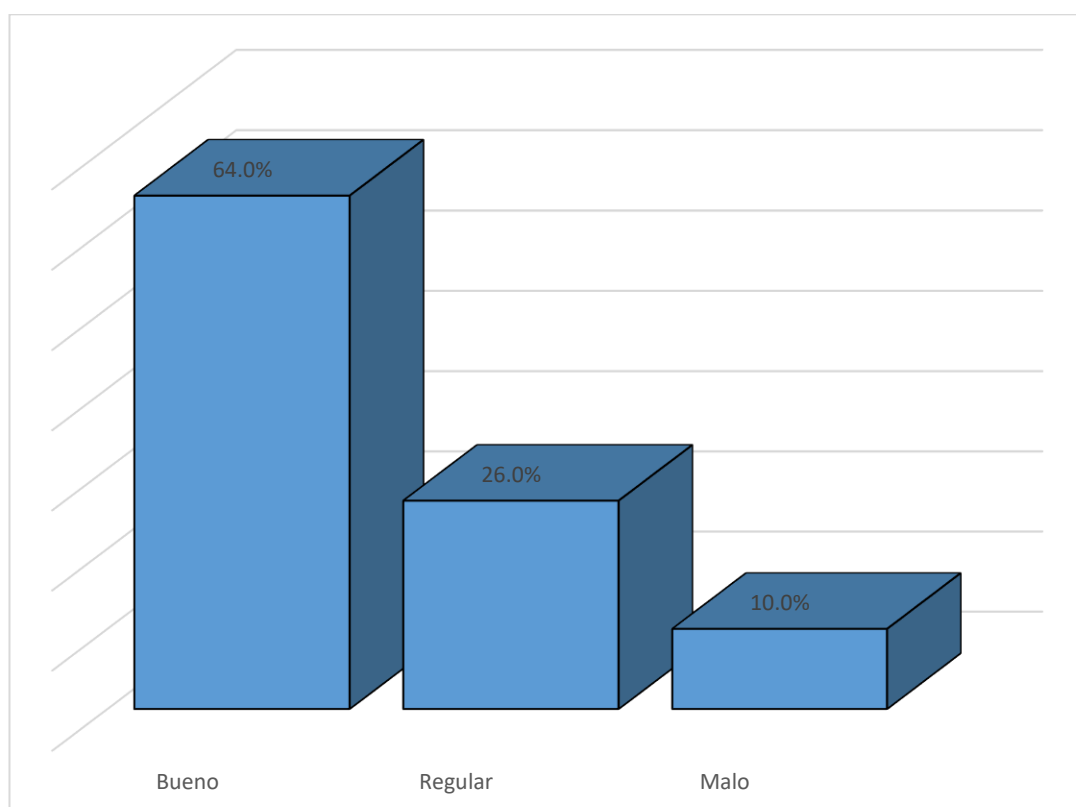
### Gestión del conocimiento

|              |            | fi        | %            | % Valido     | % Acumulado |
|--------------|------------|-----------|--------------|--------------|-------------|
| Válido       | Adecuado   | 32        | 64.0         | 64.0         | 64.0        |
|              | Regular    | 13        | 26.0         | 26.0         | 90.0        |
|              | Inadecuado | 5         | 10.0         | 10.0         | 100.0       |
| <b>TOTAL</b> |            | <b>50</b> | <b>100.0</b> | <b>100.0</b> |             |

Fuente: Aplicación de cuestionario

Figura 2

### Representación gráfica de valores obtenidos de la Gestión del conocimiento



Fuente: Aplicación de cuestionario

### Interpretación

De acuerdo con los resultados de un total de 50 encuestados, el 64.0% considera que hay nivel adecuado, el 26.0% regular y el 10.0% malo en la variable Gestión del conocimiento.

## Indicador: Planeación, reclutamiento y selección

Tabla 5

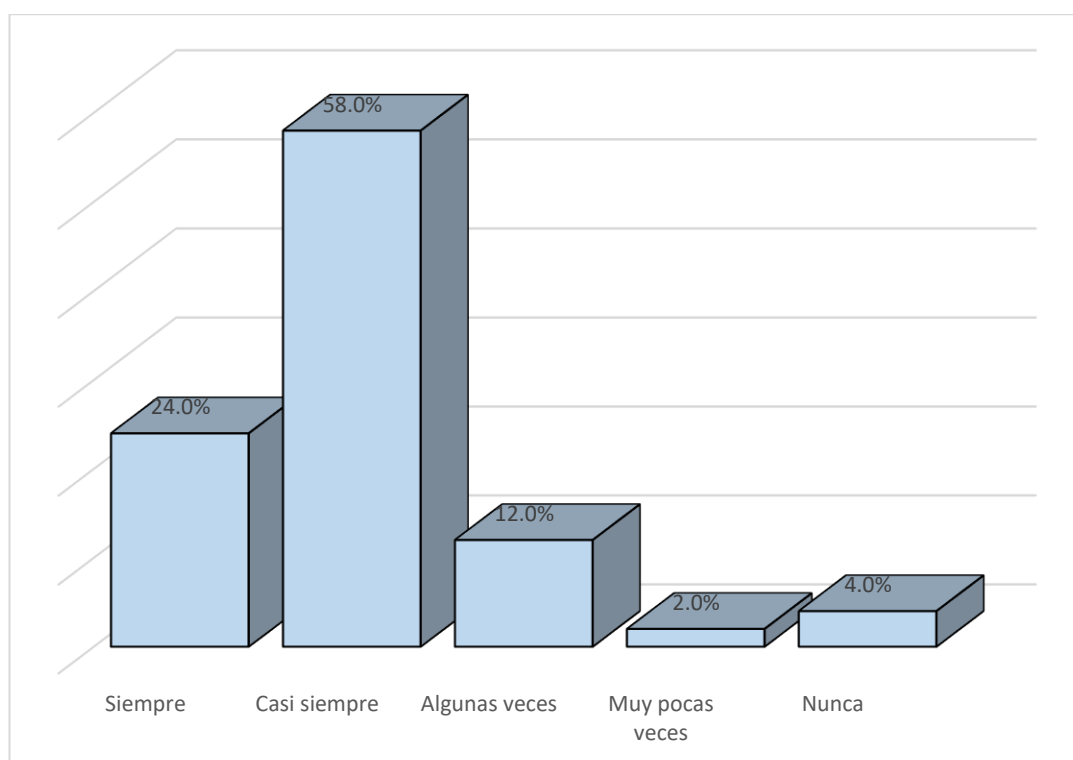
### Planeación, reclutamiento y selección

|                      | fi        | %            | % Valido     | % Acumulado |
|----------------------|-----------|--------------|--------------|-------------|
| Siempre              | 12        | 24.0         | 24.0         | 24.0        |
| Casi siempre         | 29        | 58.0         | 58.0         | 82.0        |
| Válido Algunas veces | 6         | 12.0         | 12.0         | 94.0        |
| Muy pocas veces      | 1         | 2.0          | 2.0          | 96.0        |
| Nunca                | 2         | 4.0          | 4.0          | 100.0       |
| <b>TOTAL</b>         | <b>50</b> | <b>100.0</b> | <b>100.0</b> |             |

Fuente: Aplicación de cuestionario

Figura 3

### Representación gráfica de valores obtenidos de la Planeación, reclutamiento y selección



Fuente: Aplicación de cuestionario

### Interpretación

De acuerdo con los resultados de un total de 50 encuestados, el 24.0% considera que siempre la empresa realiza una buena planeación para el proceso de reclutamiento y selección, el 58.0% casi siempre, el 12.0% algunas veces, el 2.0% muy pocas veces y el 4.0% nunca la consideran.



Indicador: Desarrollo

Tabla 6

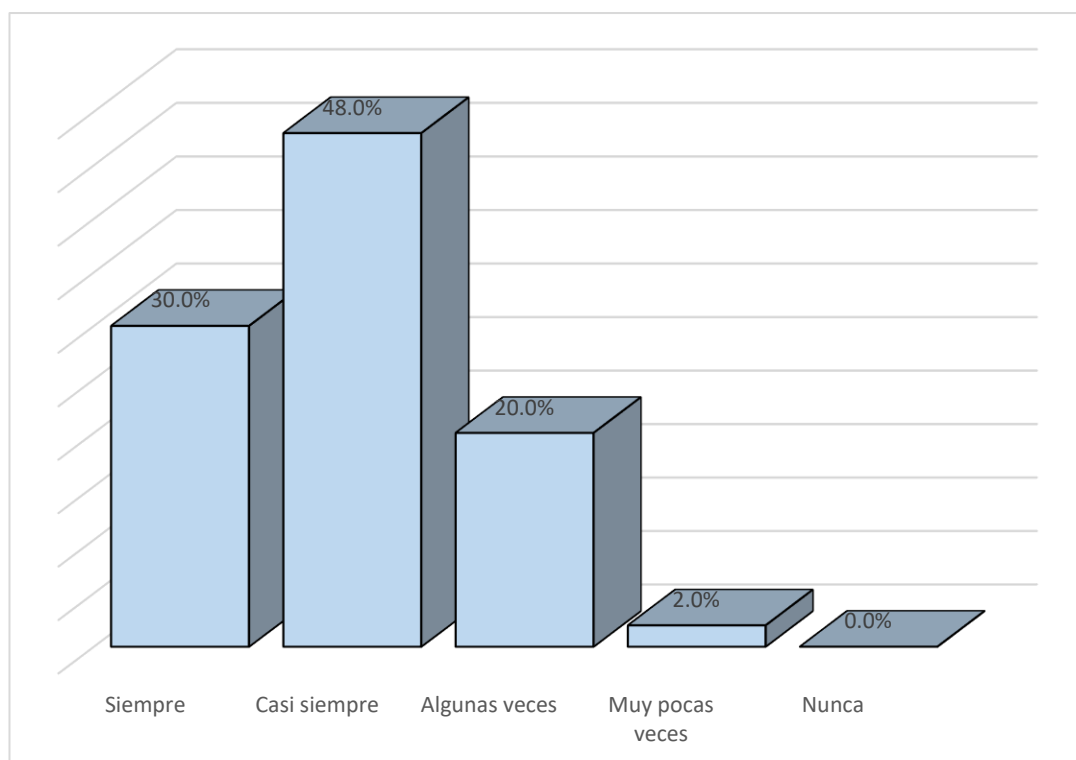
Desarrollo

|                      | fi        | %            | % Valido     | % Acumulado |
|----------------------|-----------|--------------|--------------|-------------|
| Siempre              | 15        | 30.0         | 30.0         | 30.0        |
| Casi siempre         | 24        | 48.0         | 48.0         | 78.0        |
| Válido Algunas veces | 10        | 20.0         | 20.0         | 98.0        |
| Muy pocas veces      | 1         | 2.0          | 2.0          | 100.0       |
| Nunca                | 0         | 0.0          | 0.0          | 100.0       |
| <b>TOTAL</b>         | <b>50</b> | <b>100.0</b> | <b>100.0</b> |             |

Fuente: Aplicación de cuestionario

Figura 4

Desarrollo



Fuente: Aplicación de cuestionario

### Interpretación

De acuerdo con los resultados de un total de 50 encuestados, el 30.0% considera que siempre la empresa ayuda a los individuos y a los grupos de la organización a volverse más efectivos y competitivos, el 48.0% casi siempre, el 20.0% algunas veces, el 2.0% muy pocas veces y el 0.0% considera que nunca la empresa ayuda al desarrollo de su personal.

## Indicador: Compensaciones y prestaciones

Tabla 7

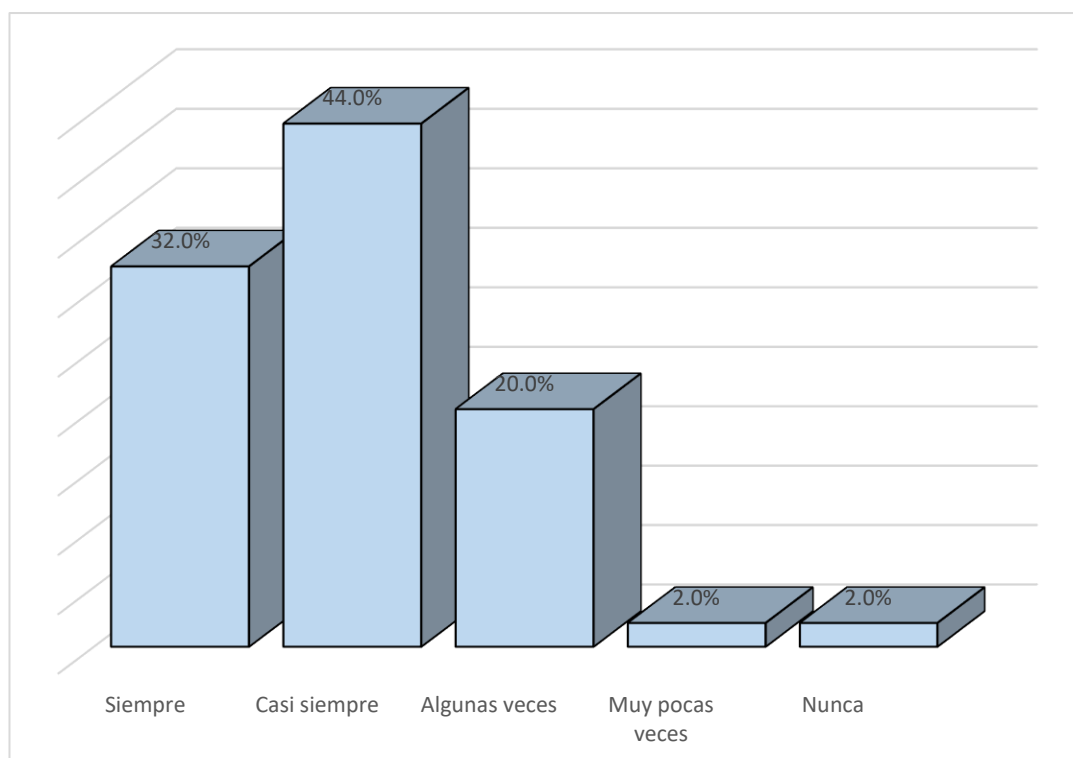
### Compensaciones y prestaciones

|                      | Fi        | %            | % Valido     | % Acumulado |
|----------------------|-----------|--------------|--------------|-------------|
| Siempre              | 16        | 32.0         | 32.0         | 32.0        |
| Casi siempre         | 22        | 44.0         | 44.0         | 76.0        |
| Válido Algunas veces | 10        | 20.0         | 20.0         | 96.0        |
| Muy pocas veces      | 1         | 2.0          | 2.0          | 98.0        |
| Nunca                | 1         | 2.0          | 2.0          | 100.0       |
| <b>TOTAL</b>         | <b>50</b> | <b>100.0</b> | <b>100.0</b> |             |

Fuente: Aplicación de cuestionario

Figura 5

### Compensaciones y prestaciones



Fuente: Aplicación de cuestionario

### Interpretación

De acuerdo con los resultados de un total de 50 encuestados, el 32.0% considera que siempre la empresa tiene un sistema de compensación adecuado y justo al resultado de sus funciones, el 44.0% casi siempre, el 20.0% algunas veces, el 2.0% muy pocas veces y el 2.0% considera que la empresa no posee un sistema de compensación adecuado.

Indicador: Seguridad e Higiene

Tabla 8

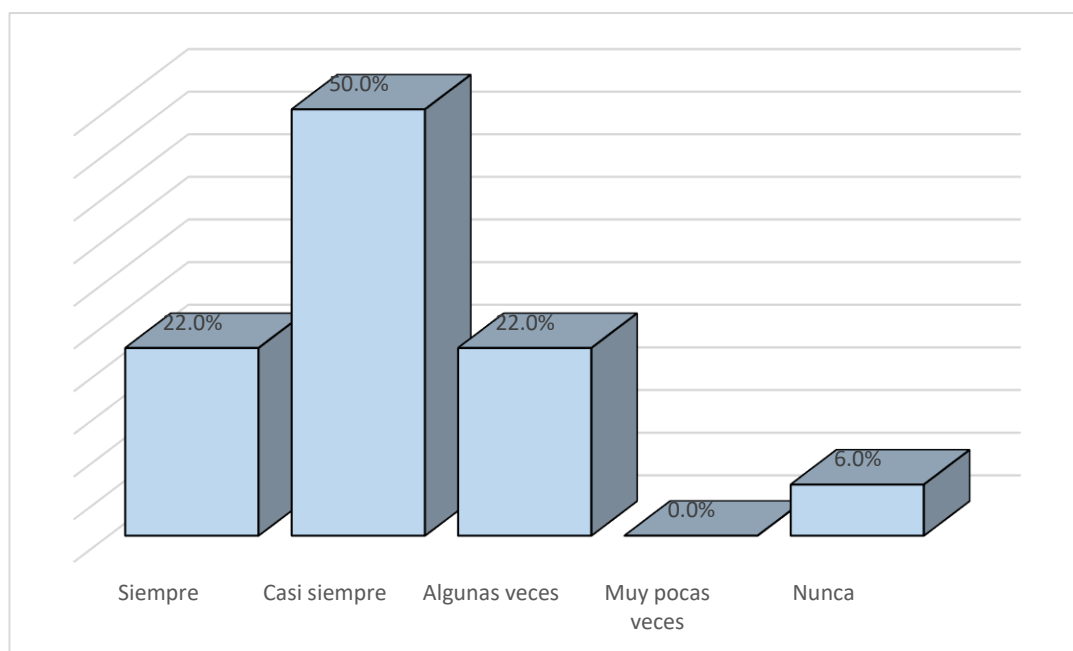
*Seguridad e Higiene*

|                      | <b>Fi</b> | <b>%</b>     | <b>% Valido</b> | <b>% Acumulado</b> |
|----------------------|-----------|--------------|-----------------|--------------------|
| Siempre              | 11        | 22.0         | 22.0            | 22.0               |
| Casi siempre         | 25        | 50.0         | 50.0            | 72.0               |
| Válido Algunas veces | 11        | 22.0         | 22.0            | 94.0               |
| Muy pocas veces      | 0         | 0.0          | 0.0             | 94.0               |
| Nunca                | 3         | 6.0          | 6.0             | 100.0              |
| <b>TOTAL</b>         | <b>50</b> | <b>100.0</b> | <b>100.0</b>    |                    |

*Fuente: Aplicación de cuestionario*

Figura 6

*Seguridad e Higiene*



*Fuente: Aplicación de cuestionario*

**Interpretación**

De acuerdo con los resultados de un total de 50 encuestados, el 22.0% considera que siempre la empresa dota a los empleados de un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección integral, física y mental del trabajador, el 50.0% casi siempre, el 22.0% algunas veces, el 0.0% muy pocas veces y el 6.0% considera que la empresa no dota a los empleados de un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección integral, física y mental del trabajador.

Indicador: Relaciones laborales

Tabla 9

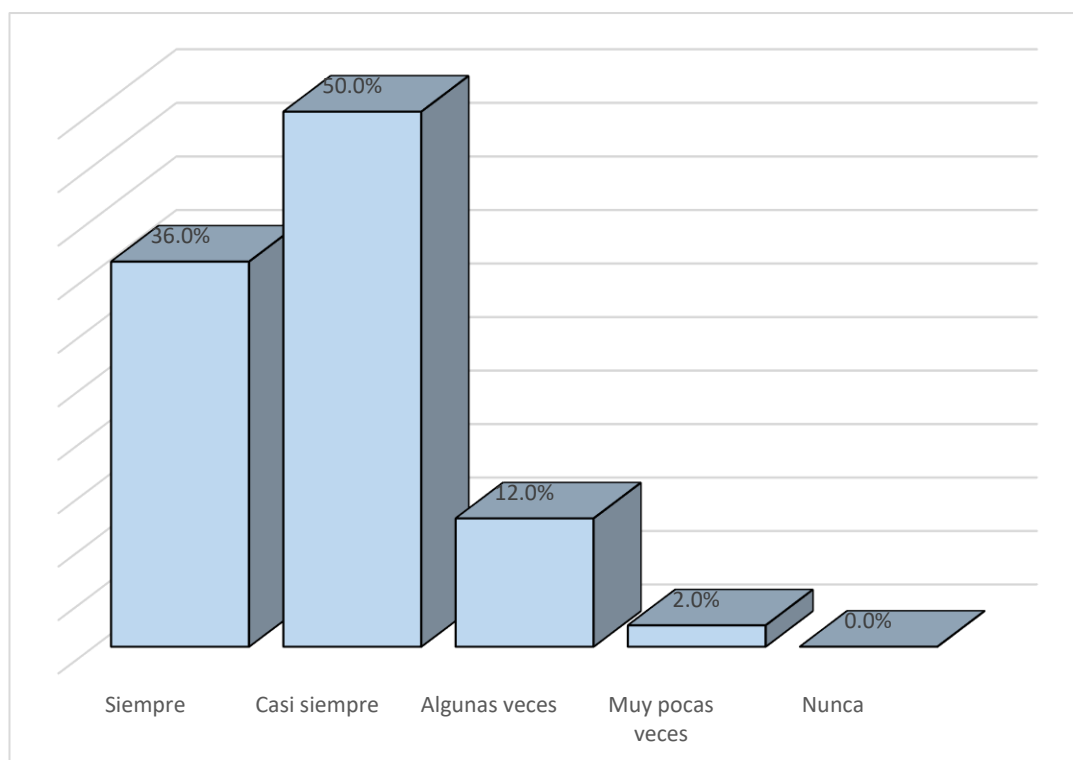
*Relaciones laborales*

|                      | Fi        | %            | % Valido     | % Acumulado |
|----------------------|-----------|--------------|--------------|-------------|
| Siempre              | 18        | 36.0         | 36.0         | 36.0        |
| Casi siempre         | 25        | 50.0         | 50.0         | 86.0        |
| Válido Algunas veces | 6         | 12.0         | 12.0         | 98.0        |
| Muy pocas veces      | 1         | 2.0          | 2.0          | 100.0       |
| Nunca                | 0         | 0.0          | 0.0          | 100.0       |
| <b>TOTAL</b>         | <b>50</b> | <b>100.0</b> | <b>100.0</b> |             |

Fuente: Aplicación de cuestionario

Figura 7

*Relaciones laborales*



Fuente: Aplicación de cuestionario

### Interpretación

De acuerdo con los resultados de un total de 50 encuestados, el 36.0% considera que siempre la empresa mantiene buenas relaciones laborales con sus trabajadores, el 50.0% casi siempre, el 12.0% algunas veces, el 2.0% muy pocas veces y el 0.0% considera que la empresa no mantiene buenas relaciones laborales con sus trabajadores.

Indicador: Detección

Tabla 10

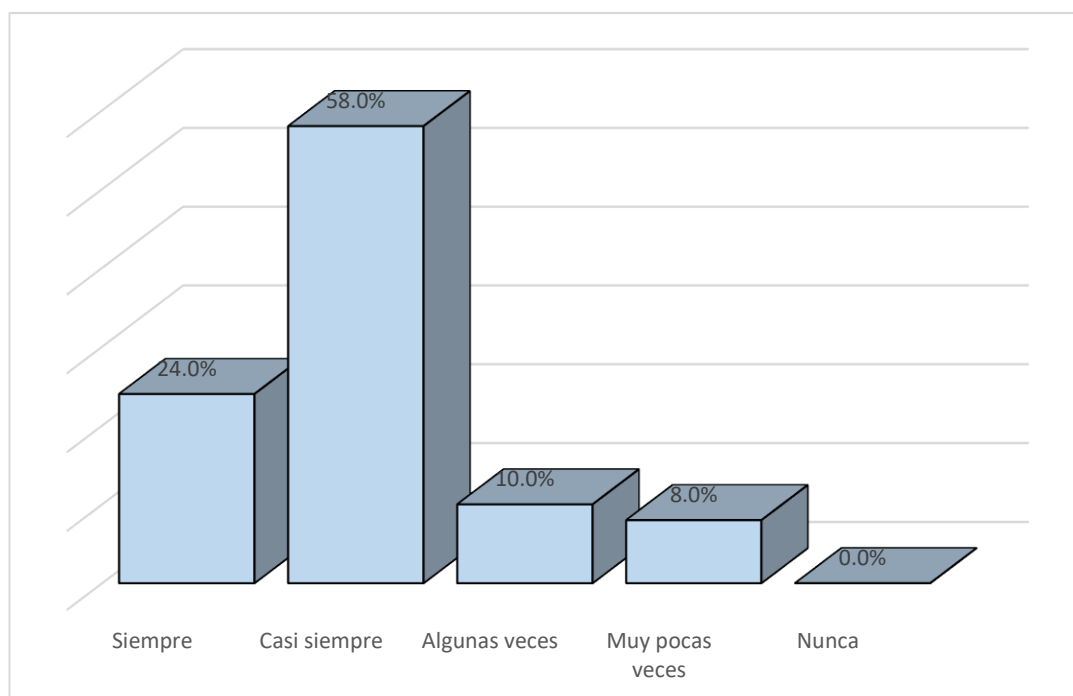
*Detección*

|                      | Fi        | %            | % Valido     | % Acumulado |
|----------------------|-----------|--------------|--------------|-------------|
| Siempre              | 12        | 24.0         | 24.0         | 24.0        |
| Casi siempre         | 29        | 58.0         | 58.0         | 82.0        |
| Válido Algunas veces | 5         | 10.0         | 10.0         | 92.0        |
| Muy pocas veces      | 4         | 8.0          | 8.0          | 100.0       |
| Nunca                | 0         | 0.0          | 0.0          | 100.0       |
| <b>TOTAL</b>         | <b>50</b> | <b>100.0</b> | <b>100.0</b> |             |

*Fuente: Aplicación de cuestionario*

Figura 8

*Detección*



*Fuente: Aplicación de cuestionario*

### **Interpretación**

De acuerdo con los resultados de un total de 50 encuestados, el 24.0% considera que siempre la empresa cuenta con procesos para localizar modelos cognitivos y activos de valor para la organización, el 58.0% casi siempre, el 10.0% algunas veces, el 8.0% muy pocas veces y el 0.0% considera que la empresa no cuenta con procesos para localizar modelos cognitivos y activos de valor para la organización.

Indicador: Selección

Tabla 11

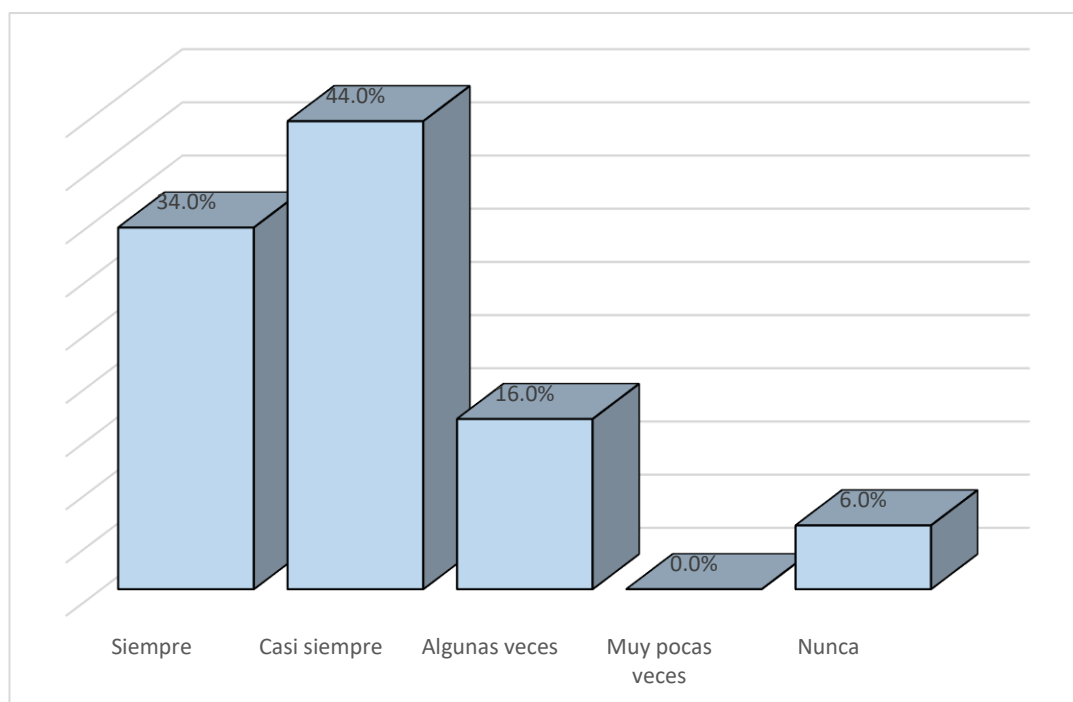
Selección

|                 | Fi        | %            | % Valido     | % Acumulado |
|-----------------|-----------|--------------|--------------|-------------|
| Válido Siempre  | 17        | 34.0         | 34.0         | 34.0        |
| Casi siempre    | 22        | 44.0         | 44.0         | 78.0        |
| Algunas veces   | 8         | 16.0         | 16.0         | 94.0        |
| Muy pocas veces | 0         | 0.0          | 0.0          | 94.0        |
| Nunca           | 3         | 6.0          | 6.0          | 100.0       |
| <b>TOTAL</b>    | <b>50</b> | <b>100.0</b> | <b>100.0</b> |             |

Fuente: Aplicación de cuestionario

Figura 9

Selección



Fuente: Aplicación de cuestionario

### Interpretación

De acuerdo con los resultados de un total de 50 encuestados, el 34.0% considera que siempre la empresa cuenta con procesos de evaluación y elección del modelo en torno a un criterio de interés, el 44.0% casi siempre, el 16.0% algunas veces, el 0.0% muy pocas veces y el 6.0% considera que la empresa no cuentan con procesos de evaluación y elección del modelo en torno a un criterio de interés.

Indicador: Organizar

Tabla 12

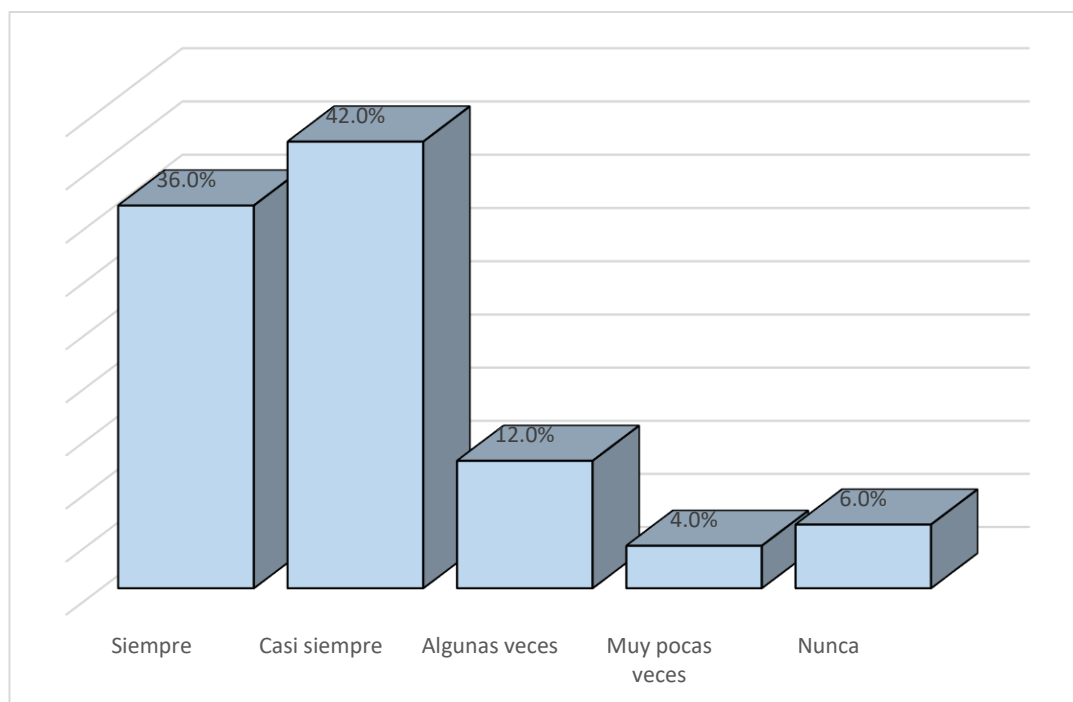
Organizar

|                 | Fi        | %            | % Valido     | % Acumulado |
|-----------------|-----------|--------------|--------------|-------------|
| Válido Siempre  | 18        | 36.0         | 36.0         | 36.0        |
| Casi siempre    | 21        | 42.0         | 42.0         | 78.0        |
| Algunas veces   | 6         | 12.0         | 12.0         | 90.0        |
| Muy pocas veces | 2         | 4.0          | 4.0          | 94.0        |
| Nunca           | 3         | 6.0          | 6.0          | 100.0       |
| <b>TOTAL</b>    | <b>50</b> | <b>100.0</b> | <b>100.0</b> |             |

Fuente: Aplicación de cuestionario

Figura 10

Organizar



Fuente: Aplicación de cuestionario

### Interpretación

De acuerdo con los resultados de un total de 50 encuestados, el 36.0% considera que siempre la empresa cuenta con procesos para almacenar de forma estructural la representación explícita del modelo, el 42.0% casi siempre, el 12.0% algunas veces, el 4.0% muy pocas veces y el 6.0% considera que la empresa no cuentan con procesos para almacenar de forma estructural la representación explícita del modelo.

## Estadística inferencial de resultados

### Prueba de normalidad

Tabla 13

*Prueba de normalidad Gestión del Talento Humano y Gestión del Conocimiento*

|                                       | Shapiro-Wilk |    |      |
|---------------------------------------|--------------|----|------|
|                                       | Estadístico  | gl | Sig. |
| Gestión del Talento Humano            | ,232         | 50 | ,000 |
| Desarrollo Estratégico Organizacional | ,235         | 50 | ,000 |

Fuente: Elaboración propia

### Interpretación

La tabla 13 resume la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para la *Gestión del talento humano y Gestión del conocimiento* de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo, 2021. De acuerdo con el valor de significancia obtenidos de  $p=0,00$  menores al nivel de significancia establecido de  $p=0,05$  por ende, estos siguen una distribución no normal, puesto que son menores al nivel de significancia de 0,05.

### Objetivo específico uno

Medir el nivel de relación del indicador planeación, reclutamiento y selección de la gestión del talento humano en la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021.

Tabla 14

*Nivel de relación del indicador planeación, reclutamiento y selección de la gestión del talento humano en la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC*

|                                       |                             | Gestión del conocimiento |
|---------------------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| Planeación, reclutamiento y selección | Coefficiente de correlación | ,539                     |
|                                       | Sig. (bilateral)            | ,000                     |
|                                       | N                           | 50                       |

Fuente: SPSS V.25

### Interpretación

La tabla 14 resume el coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo resultado fue de 0.539 el cual indica que existe un nivel de relación positiva entre el indicador planeación, reclutamiento y selección de la gestión del



talento humano y la gestión del conocimiento, asimismo se determinó también que es moderada puesto que el índice (0.539) se encuentra entre los niveles 0.40 y 0.69. Finalmente, al tener un nivel de significancia bilateral  $p=0.00<0.05$  se confirma que existe una relación significativa entre el indicador planeación, reclutamiento y selección de la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021.

### **Objetivo específico dos**

Medir el nivel de relación del indicador compensación y prestaciones de la gestión del talento humano en la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021

Tabla 15

*Nivel de relación del indicador compensación y prestaciones y selección de la gestión del talento humano en la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC*

|                             |                            | Gestión del conocimiento |
|-----------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Compensación y prestaciones | Coeficiente de correlación | ,553                     |
|                             | Sig. (bilateral)           | ,000                     |
|                             | N                          | 50                       |

*Fuente: SPSS V.25*

### **Interpretación**

La tabla 15 resume el coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo resultado fue de 0.553 el cual indica que existe un nivel de relación positiva entre el indicador compensación y prestaciones de la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento, asimismo se determinó también que es moderada puesto que el índice (0.553) se encuentra entre los niveles 0.40 y 0.69. Finalmente, al tener un nivel de significancia bilateral  $p=0.00<0.05$  se confirma que existe una relación significativa entre el indicador compensación y prestaciones de la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021.

### Objetivo específico tres

Medir el nivel de relación del indicador relaciones laborales de la gestión del talento humano en la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021.

Tabla 16

*Nivel de relación del indicador relaciones laborales y selección de la gestión del talento humano en la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC*

|                      |                            | Gestión del conocimiento |
|----------------------|----------------------------|--------------------------|
| Relaciones laborales | Coeficiente de correlación | ,466                     |
|                      | Sig. (bilateral)           | ,001                     |
|                      | N                          | 50                       |

*Fuente: SPSS V.25*

### Interpretación

La tabla 16 resume el coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo resultado fue de 0.466 el cual indica que existe un nivel de relación positiva entre el indicador relaciones laborales de la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento, asimismo se determinó también que es moderada puesto que el índice (0.466) se encuentra entre los niveles 0.40 y 0.69. Finalmente, al tener un nivel de significancia bilateral  $p=0.001 < 0.05$  se confirma que existe una relación significativa entre el indicador relaciones laborales de la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021.

## Objetivo general

Determinar el tipo de relación que existe entre la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021.

Docimasia de hipótesis

H<sub>0</sub>: La gestión del talento humano no se relaciona positiva ni significativa con la gestión del conocimiento de los trabajadores de ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021.

H<sub>i</sub>: La gestión del talento humano se relaciona positiva y significativa con la gestión del conocimiento de los trabajadores de ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021.

Tabla 17

*Tipo de relación que existe entre la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC*

|                            |                             | Gestión del talento humano | Gestión del conocimiento |
|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Gestión del talento humano | Coefficiente de correlación | 1,000                      | ,890                     |
|                            | Sig. (bilateral)            | .                          | ,000                     |
|                            | N                           | 50                         | 50                       |
| Gestión del conocimiento   | Coefficiente de correlación | ,890                       | 1,000                    |
|                            | Sig. (bilateral)            | ,000                       | .                        |
|                            | N                           | 50                         | 50                       |

Fuente: SPSS V.25

## Interpretación

La tabla 17 resume el coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo resultado fue de 0.890 el cual indica que existe un nivel de relación positiva entre la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento, asimismo se determinó también que es alta puesto que el índice (0.890) se encuentra entre los niveles 0.70 y 0.899. Finalmente, al tener un nivel de significancia bilateral  $p=0.000 < 0.05$  se confirma que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021.

## 4.2. Discusión de resultados

Respecto al objetivo general *Determinar el tipo de relación que existe entre la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento de los trabajadores*

de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021; Chiavenato (2002) expresa que la *gestión del talento humano* es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con los recursos humanos, incluidos el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y la evaluación de desempeño de estos. Por su parte, Macías y Aguilera (2018) refieren que los enfoques tradicionales para el diseño de los sistemas de gestión de recursos humanos han estado centrados históricamente en el puesto de trabajo, lo que no contribuye al desarrollo de procesos de gestión del conocimiento. Sin embargo, cuando estos se centran en la planificación, el reclutamiento, la selección, las compensaciones, las prestaciones, la seguridad e higiene y las relaciones laborales contribuyen a la gestión del conocimiento. Los resultados muestran que el tipo de relación entre la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento es alto, positivo y significativo, de acuerdo con el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.890 el cual indica que existe un nivel de relación positiva entre la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento, asimismo se determinó también que es alta puesto que el índice (0.890) se encuentra entre los niveles 0.70 y 0.899. Finalmente, al tener un nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.05$  se confirma que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021. Estos hallazgos son similares por los encontrados por Aguirre (2019) quien indica que la gestión del talento humano tiene una influencia en la gestión del conocimiento en la empresa constructora Las Américas – Cusco, 2020. Al mismo tiempo, los resultados también presentan similitud con la investigación desarrollada por Pedregal y Murga (2019), en donde la que Prueba Chi Cuadrado determinó que la gestión del talento humano impacta en la gestión del conocimiento en la Librería Crisol – Trujillo, 2019. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y al analizar los resultados, se confirma que mientras mejor estructurada se encuentre la gestión del talento humano y que además sea aceptada por los trabajadores, mejor será la gestión del conocimiento; contribuyendo a niveles óptimos en las etapas del proceso de gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021.

Respecto al objetivo específico uno, *medir el nivel de relación del indicador planeación, reclutamiento y selección de la gestión del talento humano en la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021*. De las 50 personas encuestadas, 29 (58.0%) indican que el nivel de efectividad de las funciones de la gestión del talento humano es bueno. Este resultado, es explicado de acuerdo con el indicador planeación, reclutamiento y selección, el 58.0% de los encuestados consideran que casi siempre la empresa ICONSER SAC tiene sus procesos que permiten determinar sistemáticamente la necesidad de asegurar y proveer la cantidad exacta de personas para la organización y así poder alcanzar sus objetivos. Respecto al coeficiente de correlación Rho de Spearman este fue de 0.539 el cual indica que existe un nivel de relación positiva entre el indicador planeación, reclutamiento y selección de la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento, asimismo se determinó también que es moderada puesto que el índice (0.539) se encuentra entre los niveles 0.40 y 0.69. Finalmente, al tener un nivel de significancia bilateral  $p=0.00<0.05$  se confirma que existe una relación significativa entre el indicador planeación, reclutamiento y selección de la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021. Estos resultados guardan relación con lo mencionado por Mostacero y Padilla (2018) en la cual muestra el enfoque, las bases conceptuales y las técnicas que deben tenerse en cuenta en la gestión del talento humano orientada a la gestión del conocimiento. Estos autores partieron de un diagnóstico integral para conocer las causas que limitan la gestión del talento humano en la empresa y su preparación estratégica. Por lo tanto, la investigación permitió comprobar la utilidad de la gestión del talento humano en la gestión del conocimiento, dado que la base de la gestión del talento humano parte de una buena planeación, reclutamiento y selección de personal adecuado para cumplir con las funciones y así alcanzar los objetivos de la empresa, generando en ellos un conjunto de actividades y procesos que fortalecen el intercambio de información y experticia dentro de la empresa, con el fin de mejorar el rendimiento de ICONSER SAC.

Respecto al objetivo específico dos, *medir el nivel de relación del indicador compensación y prestaciones de la gestión del talento humano en la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021*. De las 50 personas encuestadas, 29 (58.0%) indican que el nivel de efectividad de las funciones de la gestión del talento humano es bueno. Este resultado, es explicado de acuerdo con el indicador compensaciones y prestaciones, el 44.0% de los encuestados consideran que casi siempre la empresa ICONSER SAC tiene un sistema de compensación adecuado y justo al resultado de sus funciones. Respecto al coeficiente de correlación Rho de Spearman este fue de 0.553 el cual indica que existe un nivel de relación positiva entre el indicador compensación y prestaciones de la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento, asimismo se determinó también que es moderada puesto que el índice (0.553) se encuentra entre los niveles 0.40 y 0.69. Finalmente, al tener un nivel de significancia bilateral  $p=0.00<0.05$  se confirma que existe una relación significativa entre el indicador compensación y prestaciones de la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021. Estos resultados son similares con lo mencionado por Pedregal y Murga (2019) donde buscó determinar el impacto de la gestión del talento humano en la gestión del conocimiento, en la que evidencio que una adecuada gestión del talento humano permite una adecuada gestión del conocimiento, dado que en la empresa en donde se llevó el estudio, se evidencio una correcta y adecuada gestión del conocimiento. Por lo tanto, el sistema de compensaciones y prestaciones de la empresa permite recompensar el desempeño de los trabajadores, así como mantener a la empresa competitiva en el mercado laboral y motivar el desempeño futuro de sus trabajadores, contribuyendo así en la gestión del conocimiento de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021.

Finalmente, el objetivo específico tres, *medir el nivel de relación del indicador relaciones laborales de la gestión del talento humano en la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021*. De acuerdo con los resultados obtenidos, existe relación

entre el indicador relaciones laborales de la gestión del talento humano y gestión del conocimiento con una significancia de 0.001 (p valor) menor que el 5% además el coeficiente de correlación Rho de Spearman  $r=0.466$ , que demuestra que las relaciones laborales de la gestión del talento humano tiene una relación moderada y positiva con la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021. Estos resultados permiten indicar que con lo encontrado por Aguirre (2019) donde hacen referencia a la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento siendo estas las fuentes completamente necesarias para el proceso de cambio y éxito de la empresa, concluyendo que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la gestión del conocimiento en la empresa. Por lo tanto, las relaciones laborales permiten establecer un vínculo entre los trabajadores y la empresa a fin de proteger los intereses y la integridad en todo sentido tanto del trabajador como el de la empresa, favoreciendo así la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021.

## CONCLUSIONES

- La gestión del talento humano se relaciona de manera alta, positiva y significativamente con la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021; dado que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.890 con un p-valor de 0.000 menor a 0.05.
- El nivel de relación entre el indicador planeación, reclutamiento y selección de la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021, es moderada, positiva y significativa; dado que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.539 con un p-valor de 0.000 menor a 0.05.
- El nivel de relación entre el indicador compensaciones y prestaciones de la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021, es moderada, positiva y significativa; dado que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.553 con un p-valor de 0.000 menor a 0.05.
- El nivel de relación entre el indicador relaciones laborales de la gestión del talento humano y la gestión del conocimiento de los trabajadores de la empresa ICONSER SAC de la ciudad de Trujillo – 2021, es moderada, positiva y significativa; dado que el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue de 0.466 con un p-valor de 0.001 menor a 0.05.



## RECOMENDACIONES

El entendimiento es que para desarrollar una planificación exitosa de la gestión del talento, que impacte en forma efectiva en los resultados de la empresa, esta debe tener en cuenta, de acuerdo con sus necesidades y actualidad, algunas de las siguientes claves:

- La clave reside en cómo diseñar adecuadamente los modelos de aprendizaje necesarios para la empresa, a fin de que esta pueda responder en forma eficaz y eficiente a sus necesidades de negocio. La elección del modelo y la forma de implementarlo es central. En este sentido, recomendamos determinar planes de formación y gestión del talento, a través de Escuelas de Aprendizaje para Áreas Específicas (Escuela de Venta o Eficacia Comercial, Escuela de Servicio, Escuela de Liderazgo, Escuela de Seguridad, entre otras) o Universidades Corporativas (modelo integral que incluye la creación de las escuelas mencionadas en este punto).
- Adecuar plataformas tecnológicas a la medida de las necesidades de la empresa, que aseguren reportabilidad y control. Aquí la clave es preguntarse si la empresa hoy requiere contar con una plataforma tecnológica standard o si, por la cultura o necesidades de su propio negocio, requiere de una plataforma que responda mejor a sus cualidades particulares, por seguridad, eficiencia, control, etc.
- Ejecución, producción y gestión de soluciones de aprendizaje con seguimiento a las acciones formativas, incluyendo evaluación y medición de impacto. La clave es preguntarse de qué manera, en el negocio de la empresa, se puede asegurar el seguimiento. Este es un tema clave para consolidar el cambio, dado que al conocer cómo trabaja la organización, sabremos de qué manera se hace el seguimiento. La tecnología ayuda, pero también es un tema metodológico, de prácticas, de recursos, etc.
- Operación, a través de outsourcing, de la solución de gestión del talento y formación implementada. Aquí la clave es determinar si la empresa está en condiciones de desarrollar internamente toda la expertise que requiere

trabajar en forma moderna y sería la estrategia de formación, ya que toda esa inversión en tiempo, personas y recursos puede dejar a una organización a destiempo en el mercado. Es preciso potenciar las estrategias de desarrollo, contando con un equipo externo que sea un auténtico aliado y que entregue toda la expertise, tecnología y recursos que hoy mismo requiere la empresa.

## **REFERENCIAS**

- Aguirre, G. (2019). *La gestión del talento humano y su relación con la gestión del conocimiento en la empresa constructora Las Américas – Cusco, 2020*. Cusco, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme CA.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación: serie integral por competencias, (3ra Ed.)*. México: Grupo Editorial Patria.
- Buckley, J. (2019). *Knowledge management in global technology markets: Applying theory to practice*. Long Range Planning.
- Carter, W. (2020). *Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento*. Estudios Gerenciales.
- Cervantes, M. (2018). *Las ventajas de la empresa flexible*. Madrid, España.
- Chaquisengo, R. (2009). *Gestión del talento humano, (1ra. Ed.)*. México: Impresa.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración de recursos humanos, 5ta. Ed.* Colombia: McGraw-Hill.
- Edvardsson, I. (2008). Knowledge management and HRM strategies. *Employee Relations*.
- Gómez, D. (2006). Modelos para la creación y gestión del conocimiento: Una aproximación teórica. *Educación*.
- González, O. (2005). *Administración de recursos humanos, (1ra. Ed.)*. México: Editorial México.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación, (6ta. Ed.)*. México: McGraw-Hill Education.
- Inyang, B., Enouh, R., & Awa, H. (2011). CSR-HRM Nexus: Defining the Role Engagement of the Human Resources Professionals. *The International Journal of Business and Social Science*.
- Macías, C., & Aguilera, A. (2018). *Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento*. Trabajo de grado, Cuba: Universidad Central Marta Abreu de las Villas.
- Mendoza, H. (2019). *Gestión de recursos humanos*. México: Montes Alonso.

- Montenegro, S. (2019). *The impact of human resources management on knowledge management processes in industrial organizations*. Proceedings of the European Conference on knowledge Management.
- Morales, A. (2019). *Gestión de recursos humanos por competencias laborales en la secretaria de inteligencia, para mejorar el desempeño técnico y administrativo, para la producción de inteligencia y coordinación del Sistema Nacional de Seguridad del Estado Guatemalteco*. Guatemala: Universidad San Pablo de Guatemala.
- Morgan, F. (2018). *La gestión estratégico de los Recursos Humanos*. Colombia: Pearson Education.
- Moscoso, J. (2019). *Modelo de gestión del conocimiento para mejorar el desempeño de la gerencia regional de infraestructura*. Trabajo de investigación. Lima, Perú: Universidad Nacional de Ingeniería.
- Mostacero, Y., & Padilla, K. (2018). *Relación entre el uso del modelo de gestión del conocimiento y la gestión del talento humano en Agrobanco sucursal Trujillo año 2017*. Tesis de titulación. Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Oltra, V. (2005). Knowledge management effectiveness factors: the role of HRM. *Journal of Knowledge Management*.
- Patil, X. (2018). *Methodological literature review of knowledge management research*. Organizational Dynamics.
- Pedregal, H., & Murga, P. (2019). *Gestión del talento humano y su impacto en la gestión del conocimiento en la Librería Crisol – Trujillo, 2019*. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Pérez, D. (2007). Tecnologías de la información para la gestión del conocimiento. *Intangible Capital*.
- Pérez, O. (2016). *Importancia de la gestión del talento humano en la empresa*.
- Porrua, D. (2005). *Knowledge management in Burlington*. McGill University.
- Roncal, R. (2019). *La gestión del conocimiento en las empresas peruanas*. Lima, Perú: Limusa SA.
- Shen, J. (2011). Developing the concept of socially responsible international human resource management. *The International Journal of Human Resource Management*.

Zevallos, M. (2019). *Modelo de gestión del conocimiento en la industria peruana*.  
Lima, Perú: Editorial Académica Peruana.

## ANEXOS

### Anexo 01:

#### Cuestionario

**Instrucción:** Buenas días / tardes el presente cuestionario reúne una serie de preguntas que están orientadas a recabar información.

1. Por favor señale su rango su edad

|                    |  |
|--------------------|--|
| Entre 18 y 24 años |  |
| Entre 25 y 34 años |  |
| Entre 35 y 44 años |  |
| Entre 45 y 54 años |  |
| Más de 55 años     |  |

2. Por favor señale su género

|           |  |
|-----------|--|
| Masculino |  |
| Femenino  |  |

3. Por favor señale su Estado Civil

|                 |  |
|-----------------|--|
| Soltero (a)     |  |
| Casado (a)      |  |
| Conviviente (a) |  |
| Divorciado (a)  |  |
| Viudo (a)       |  |

Por favor responda las siguientes preguntas, teniendo en cuenta lo siguiente:

5: Siempre / 4: Casi siempre / 3: Algunas veces / 2: Muy pocas veces / 1: Nunca

| FUNCIONES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO |  | ESCALA |   |   |   |   |
|--|--|--------|---|---|---|---|
|  |  | 1      | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1  | ¿La empresa ICONSER SAC tiene procesos para determinar sistemáticamente la necesidad de asegurar y proveer la cantidad exacta de personas para la organización y así poder alcanzar sus objetivos? |        |   |   |   |   |
| 2  | ¿La empresa ICONSER SAC ayuda a los individuos y a los grupos de la organización a volverse más efectivos y competitivos?  |        |   |   |   |   |
| 3  | ¿La empresa ICONSER SAC ayuda a sus trabajadores en la planeación de su carrera, además define y apoya las metas personales?   |        |   |   |   |   |
| 4  | ¿La empresa ICONSER SA tiene un sistema de compensación adecuado y justo al resultado del trabajo?   |        |   |   |   |   |
| 5  | ¿La empresa ICONSER SAC dotar a sus empleados de un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección integral, física y mental del trabajador?                                       |        |   |   |   |   |
| 6  | ¿La empresa ICONSER SAC mantiene buenas relaciones laborales con sus trabajadores?   |        |   |   |   |   |

|  |   |          |          |          |          |          |
|--|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 7  | ¿La empresa ICONSER SAC tiene políticas y prácticas empresariales encaminadas a mejorar la productividad y competitividad de la empresa |          |          |          |          |          |
| <b>ETAPAS DEL PROCESO DE LA GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO</b> |   | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
| 8  | ¿La empresa ICONSER SAC cuenta con procesos para localizar modelos cognitivos y activos de valor para la organización?                  |          |          |          |          |          |
| 9  | ¿La empresa ICONSER SAC cuenta con procesos de evaluación y elección del modelo en torno a un criterio de interés?                      |          |          |          |          |          |
| 10   | ¿La empresa ICONSER SAC cuenta con procesos para almacenar de forma estructural la representación explícita del modelo?                 |          |          |          |          |          |