



Universidad  
Continental

FACULTAD DE INGENIERÍA

Escuela Académico Profesional de Ingeniería Industrial

Trabajo de Investigación

# **Relación del área de Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los empleados de la empresa Tobiano E.I.R.L. en Arequipa, 2018**

para optar el Grado Académico de Bachiller en  
Ingeniería Industrial

**Veronica Fasabi Mamani**

Arequipa, 2019



Repositorio Institucional Continental

Trabajo de Investigación



Obra protegida bajo la licencia de [Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 2.5 Perú](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/2.5/peru/)

## **ASESOR**

Mg. Irene Argüelles Bendezu

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco mucho a Dios por fortalecerme y seguir adelante pese a las circunstancias que me toco pasar.

Agradezco a mlos que me apoyaron en este recorrido y que de alguna u otra manera contribuyeron para la elaboración de mí proyecto.

## **DEDICATORIA**

Dedico este proyecto a mi esposo quien ha sido el motor para iniciar con este trayecto y quien siempre me ha motivado a crecer.

A mis amados padres que con mucho entusiasmo me apoyaron a cumplir con mis objetivos. En especial a ti papito que no estarás aquí para acompañarme pero estoy segura que desde el cielo estarás muy contento y orgulloso de mí.

## ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS.....	ii
DEDICATORIA .....	iii
RESUMEN .....	x
ABSTRACT .....	xii
INTRODUCCION .....	xiv
1    CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO .....	1
1.1    Planteamiento y formulación del problema .....	1
1.1.1    Problema General .....	2
1.1.2    Problemas específicos.....	2
1.2    Objetivos .....	2
1.2.1    Objetivo General.....	2
1.2.2    Objetivos Específicos.....	2
1.3    Justificación e importancia.....	3
1.4    Hipótesis y descripción de variables .....	3
1.4.1    Hipótesis general .....	3
1.4.2    Hipótesis específicas .....	3
1.4.3    Variable 1: Gestión de talento humano.....	4
1.4.4    Variable 2: Desempeño laboral .....	4
2    CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	6
2.1    Antecedentes del problema .....	6
2.1.1    Antecedente Internacionales .....	6

2.1.2	Antecedentes Nacionales.....	7
2.2	Bases teóricas.....	8
2.2.1	Gestión del Talento Humano.....	8
2.2.2	Procesos de gestión de talento humano.....	9
2.2.3	Desempeño laboral: Es la disposición de un empleado en el momento de realizar sus actividades, funciones y responsabilidades propias de su puesto laboral.	
	11	
	Esta conducta claramente depende mucho de la motivación y clima laboral que el empleado pueda percibir dentro de la organización a la cual pertenece. ....	11
	Es positivo para una compañía evaluar el desempeño laboral por que permite reconocer el potencial de forma individual y grupal de los colaboradores, mejora de la productividad, reduce errores y fomenta la formación continua de los trabajadores.	11
2.3	Definición de términos básicos.....	11
3	CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	13
3.1	Método y alcance de la investigación.....	13
3.2	Diseño de la investigación.....	13
3.3	Población y muestra.....	14
3.3.1	Población.....	14
3.3.2	Muestra.....	14
3.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.4.1	Técnicas:.....	14
3.4.2	Instrumento:.....	14
3.5	Proceso y análisis de datos.....	15
4	CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	17
4.1	Resultados del tratamiento y análisis de la información.....	17
4.2	Prueba de hipótesis.....	42
4.2.1	Planteamiento de Hipótesis H0 y H1.....	42
4.3	Discusión de resultados.....	47
	CONCLUSIONES.....	49
	RECOMENDACIONES.....	50
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	51
	ANEXOS.....	53
	Anexo 1: Cuestionario.....	53
	Anexo 2: Formato de validación de juicio de experto para la autora Kiember Inca Allcahuaman..	57





## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla N° 1: Variable 1 - dimensión 1 - pregunta 1.....</i>	<i>17</i>
<i>Tabla N° 2: Variable 1 - dimensión 1 - pregunta 2.....</i>	<i>19</i>
<i>Tabla N° 3: Variable 1 - dimensión 1 - pregunta 3.....</i>	<i>20</i>
<i>Tabla N° 4: Variación 1 – dimensión 1 - Gestión de talento humano - Selección de personal .....</i>	<i>22</i>
<i>Tabla N° 5: Variable 1 - dimensión 2 - pregunta 4.....</i>	<i>24</i>
<i>Tabla N° 6: Variable 1 - dimensión 2 - pregunta 5.....</i>	<i>25</i>
<i>Tabla N° 7: Variable 1 - dimensión 2 - pregunta 6.....</i>	<i>26</i>
<i>Tabla N° 8: Variación 1 - dimensión 2 - gestión de talento humano - entrenamiento de personal.....</i>	<i>27</i>
<i>Tabla N° 9: Variable 1 - gestión de talento humano.....</i>	<i>29</i>
<i>Tabla N° 10: Variación 2 - dimensión 1 - pregunta 1.....</i>	<i>30</i>
<i>Tabla N° 11: Variación 2 - dimensión 1 - pregunta 2.....</i>	<i>31</i>
<i>Tabla N° 12: Variación 2 - dimensión 1 - pregunta 3.....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla N° 13: Variable 2 - dimensión 1 - desempeño laboral - efectividad en el trabajo ....</i>	<i>34</i>
<i>Tabla N° 14: Variable 2 - dimensión 2 - pregunta 4.....</i>	<i>36</i>
<i>Tabla N° 15: Variable 2 - dimensión 2 - pregunta 5.....</i>	<i>37</i>
<i>Tabla N° 16: Variable 2 - dimensión 2 - pregunta 6.....</i>	<i>38</i>
<i>Tabla N° 17: Variable 2 - dimensión 2 - desempeño de trabajo - trabajo en equipo .....</i>	<i>39</i>
<i>Tabla N° 18: Variable 2 - desempeño laboral.....</i>	<i>40</i>
<i>Tabla N° 19: Pruebas de chi - cuadrado.....</i>	<i>42</i>
<i>Tabla N° 20: Selección y efectividad en el trabajo .....</i>	<i>42</i>
<i>Tabla N° 21: Resultado de selección y efectividad en el trabajo.....</i>	<i>44</i>
<i>Tabla N° 22: Entrenamiento personal y trabajo en equipo .....</i>	<i>44</i>
<i>Tabla N° 23: Resultado de entrenamiento personal y trabajo en equipo .....</i>	<i>45</i>
<i>Tabla N° 24: Gestión de talento humano y desempeño laboral .....</i>	<i>46</i>
<i>Tabla N° 25: Resultado de gestión de talento humano y desempeño laboral.....</i>	<i>47</i>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Variable 1 - dimensión 1 - pregunta 1 .....	18
Gráfico N° 2: Variable 1 - dimensión 1 - pregunta 2 .....	19
Gráfico N° 3: Variable 1 - dimensión1 - pregunta 3 .....	21
Gráfico N° 4: Variación 1 – dimensión 1 - Gestión de talento humano - Selección de personal .....	23
Gráfico N° 5: Variable1 - dimensión 2 - pregunta 4 .....	24
Gráfico N° 6: Variable1 - dimensión 2 - pregunta 5 .....	25
Gráfico N° 7: Variable1 - dimensión 2 - pregunta 6 .....	27
Gráfico N° 8: Variación 1 - dimensión 2 - gestión de talento humano - entrenamiento de personal .....	28
Gráfico N° 9: Variable 1 - gestión de talento humano .....	29
Gráfico N° 10: Variación 2 - dimensión 1 - pregunta 1 .....	30
Gráfico N° 11: Variación 2 - dimensión 1 - pregunta 2 .....	32
Gráfico N° 12: Variación 2 - dimensión 1 - pregunta 3 .....	33
Gráfico N° 13: Variable 2 - dimensión 1 - desempeño laboral - efectividad en el trabajo .	35
Gráfico N° 14: Variable 2 - dimensión 2 - pregunta 4 .....	36
Gráfico N° 15: Variable 2 - dimensión 2 - pregunta 5 .....	37
Gráfico N° 16: Variable 2 - dimensión 2 - pregunta 6 .....	38
Gráfico N° 17: Variable 2 - dimensión 2 - desempeño de trabajo - trabajo en equipo .....	40
Gráfico N° 18: Variable 2 - desempeño laboral .....	41

## ÍNDICE DE ILUSTRACIÓN

<i>Ilustración 1: Proceso de gestión de talento</i> .....	9
<i>Ilustración 2: Datos de cuestionario</i> .....	14
<i>Ilustración 3: Códigos</i> .....	15
<i>Ilustración 4: Interpretación de valores</i> .....	16

## RESUMEN

La presente investigación titulada: "Relación de Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Tobiano E.I.R.L. en Arequipa 2018", tiene como objetivo general determinar la correlación entre el área de gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tobiano E.I.R.L. Arequipa 2018.

El Diseño utilizado para dicha investigación corresponde a un diseño no experimental-transaccional y de clase cuantitativo. La población estuvo formada por 50 empleados de la compañía Tobiano E.I.R.L. y para la muestra se consideró el mismo número. Se usó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento para medir ambas variables y hallar los resultados. Se realizó el coeficiente de Pearson para hallar el vínculo que hay entre gestión de talento humano y desempeño laboral, obteniendo como resultado 0.69, dicho resultado considera una correlación positiva moderada, con una significancia bilateral de 0.00 que es menor que 0.05; por lo cual se acepta la hipótesis que si existe relación entre la variable gestión del talento humano y la variable desempeño laboral.

Se determinó las siguientes conclusiones: la asociación entre la variable gestión del talento humano y la variable del desempeño laboral con un coeficiente de correlación de Pearson de 0.69. Se determinó la relación que existe entre la dimensión de selección de personal y dimensión de efectividad en el trabajo con un coeficiente de Pearson de 0,66. Teniendo un rango del 0.50 al 0.75 se le considera una correlación positiva considerable. Se

determinó la relación que existe entre la dimensión de entrenamiento de personal y la dimensión del trabajo en equipo hallándose un coeficiente de correlación de Pearson de 0,76 que está entre 0.75 a 0.90 de una correlación positiva muy fuerte.

Palabras claves: Gestión del talento humano y desempeño laboral.

## **ABSTRACT**

The present investigation titled: "Relationship of Management of human talent and the labor performance of the employees of the company" Tobiano E.I.R.L. in Arequipa 2018 ", has as a general objective to determine the correlation that exists in the area of human talent management and the labor performance of the workers of the company Tobiano E.I.R.L. Arequipa 2018.

The design used for this research corresponds to a non-experimental-transactional and quantitative class design. The population was formed by 50 employees of the company Tobiano E.I.R.L. and for the sample the same number was considered. The survey was used as a technique and the questionnaire as an instrument to measure both variables and find the results. The Pearson coefficient was performed to find the link between human talent management and work performance, obtaining as a result 0.69, this result considers a moderate positive correlation, with a bilateral significance of 0.00 that is less than 0.05; Therefore, the hypothesis that there is a relationship between the variable human talent management and the labor performance variable is accepted.

The following conclusions were determined: the association between the human talent management variable and the work performance variable with a Pearson correlation coefficient of 0.69. The relationship between the personnel selection dimension and the effectiveness dimension in the I work with a Pearson coefficient of 0.66. Having a range of

0.50 to 0.75 is considered a considerable positive correlation. The relationship between the staff training dimension and the team work dimension was determined, finding a Pearson correlation coefficient of 0.76 between 0.75 and 0.90 of a very strong positive correlation.

Keywords: Human talent management and job performance.

## **INTRODUCCION**

Actualmente en el Perú, tanto empresas privadas o públicas no le prestan mayor importancia al recurso humano, es por ello que a continuación se desarrollara el estudio titulado “Relación de Gestión de talento humano con el desempeño laboral de los empleados de la empresa Tobiano E.I.R.L.”, dicho estudio permitirá determinar la relación de estas dos variables, con la finalidad de proponer procesos de mejora para implementarlos en la empresa Tobiano E.I.R.L. asimismo servirá de ejemplo para otras organizaciones.

El presente proyecto se desarrollara en los siguientes capítulos: El capítulo I corresponde al planeamiento y formulación del problema, en este capítulo se desarrollara los objetivos, la justificación e importancia, y por último la hipótesis y descripción de variables. El capítulo II Marco teórico donde se desarrollara los antecedentes nacionales e internacionales del, las bases teóricas y la definición de términos básicos que corresponden al estudio. El capítulo III Metodología donde se describe el método seleccionado, el diseño, la población y muestra que se utilizará para desarrollar el estudio propuesto. En el capítulo IV contiene los resultados, la discusión de la investigación. Por último se explicaran las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos de la investigación.



## **CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL ESTUDIO**

### **1.1 Planteamiento y formulación del problema**

En el último “Ranking Mundial de Talento 2017” el Perú quedo en el puesto 57 de los 118 países que participaron, en este estudio se evalúa la atracción y retención de talentos. Lamentablemente la mayoría de empresas peruanas poco les importa estos aspectos, pese a ser considerados vitales para su desarrollo y crecimiento. Generalmente las empresas peruanas no cuentan con una adecuada gestión de talento humano porque consideran a dicha área como un gasto y no como una inversión.

Las empresas en su gran mayoría no capacitan a su personal y mucho menos los motiva, todo lo contrario se enfoca en buscar mano de obra barata, inexperta y que se conforme con percibir un sueldo mínimo. Es increíble seguir fomentando este proceso, porque solo se logra contar con personal desmotivado e incapaz de desempeñar sus funciones adecuadamente.

Nuestro país cuenta con un alto índice de rotación de personal y el motivo principal es porque los empleados no llegan a identificarse con la empresa, muy por el contrario buscan otras oportunidades de trabajo donde su principal objetivo es acceder a un mejor salario.

No poder retener al personal altera la estabilidad de una empresa, por que nuevamente hay que reclutar, seleccionar al personal, entrenarlo y finalmente debemos esperar un determinado periodo para que el personal se adecue a sus funciones, todo esto trae como consecuencia retraso en la producción elevando los gastos de la compañía, por estos motivos es importante fidelizar al personal con el fin de evitar gastos y ser más productivos.

Debemos comprender que actualmente la gestión de talento humano es pieza fundamental para asegurar el éxito de una empresa. Para el trabajador hoy en día no es suficiente percibir un salario justo, adicional a ello se debe motivar al personal, capacitarlo, y brindarle oportunidades de crecimiento laboral con el propósito de que el trabajador de su 100% y cumpla con los objetivos de la empresa, para ello se recomienda contar con un equipo de gestión de talento humano cualificado que busque mejorar los procesos de selección y de mantenimiento de personal.

En base a lo mencionado, se realiza dicho estudio para conocer e investigar la relación actual de la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tobiano E.I.R.L., con el fin de identificar falencias en el entorno, las causas que lo producen y finalmente brindar las recomendaciones del caso.

### **1.1.1 Problema General**

¿Existe relación entre el área de gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tobiano E.I.R.L.- Arequipa, 2018?

### **1.1.2 Problemas específicos**

¿Existe relación entre el área de gestión de talento humano y la efectividad en el trabajo de la empresa Tobiano E.I.R.L., Arequipa, 2018?

¿Existe relación entre el área de gestión de talento humano y el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Tobiano E.I.R.L., Arequipa, 2018?

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo General**

Determinar la correlación que existe entre el área de gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tobiano E.I.R.L. en Arequipa, 2018.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- Determinar la relación que existe entre gestión de talento humano y la efectividad en el trabajo de los trabajadores de la empresa Tobiano E.I.R.L. en Arequipa, 2018.
- Determinar la relación entre gestión de talento humano y el trabajo en equipo de los trabajadores de la empresa Tobiano E.I.R.L. en Arequipa, 2018.

### **1.3 Justificación e importancia**

Como se ha venido planteando, existe un evidente problema en las empresas que tienen procesos inadecuados para desarrollar la gestión del talento humano y es la causa fundamental que los empleados no desempeñen sus labores correctamente, en definitiva si queremos llevar una empresa hacia el éxito, es necesario contar con un área de gestión de talento humano que este conformada por personal calificado, con conocimientos sólidos, y que logren comprometer al personal para desempeñar sus labores al 100%. Debemos entender que ambas variables están ligadas estrechamente, es decir, que si no hay una adecuada gestión de talento, tampoco existirá desempeño laboral eficaz.

Este estudio se realizó con la finalidad de investigar, analizar y mejorar procesos de gestión de talento humano en la empresa Tobiano E.I.R.L. La realidad actual de esta empresa, es que no cuenta con personal calificado y es por ello que el desempeño laboral es deficiente. En el entorno podemos observar tareas incumplidas, servicios entregados a destiempo, reclamos de los clientes, todos estos factores evidencian la falta de compromiso de los empleados. Se espera que una vez identificada la relación de gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tobiano E.I.R.L., se brinde las recomendaciones pertinentes y finalmente la empresa se encargue de ejecutarlas y logre ser más competente.

Recordemos que el recurso humano es fundamental y la empresa es la responsable de capacitar, motivar, y brindarle una remuneración justa. No dejemos de invertir en el talento humano, porque son el inicio y el fin del éxito.

### **1.4 Hipótesis y descripción de variables**

#### **1.4.1 Hipótesis general**

H1: Existe relación entre gestión de talento humano y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Tobiano E.I.R.L en Arequipa, 2018.

H0: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Tobiano E.I.R.L., Arequipa 2018.

#### **1.4.2 Hipótesis específicas**

- Existe relación entre gestión de talento humano y efectividad del trabajo del personal de la empresa Tobiano E.I.R.L en Arequipa, 2018.

- Existe relación entre gestión de talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral de la empresa Tobiano E.I.R.L en Arequipa, 2018.

### **1.4.3 Variable 1: Gestión de talento humano**

Según Lledó, Pablo (2011) Afirma que “Es un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final las personas son los responsables de ejecutar las actividades porque los proyectos no se desarrollan por si solos.”

Tipo de variable

- cuantitativa

Dimensiones

- Entrenamiento de personal
- Capacitación de personal

### **1.4.4 Variable 2: Desempeño laboral**

Según Bohórquez (2007) “Es el cumplimiento de sus funciones del trabajador en el logro de los resultados y metas que se dan en su puesto de trabajo y que finalmente conllevan al cumplimiento de metas dentro de la organización en un determinado tiempo”.

Tipo de variable

- cuantitativa

Dimensiones

- Efectividad en el trabajo
- Trabajo en equipo

La presente investigación se realizó al personal de la empresa Tobiano E.I.R.L, la población y la muestra fueron los 50 trabajadores que la conforman. Por considerar al personal asequible fue sencillo aplicar nuestro cuestionario a la totalidad sin miedo a cometer algún error.

El proyecto de investigación inicio en el mes Noviembre del año 2018 y duro 2 meses. Este estudio tiene como objetivo primordial identificar la relación entre gestión de talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de Tobiano E.I.R.L. después de conocer la realidad de estas dos variables se brindara las recomendaciones del caso para

que posteriormente la empresa las analice y pueda implementarlas con el fin de mejorar su productividad.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes del problema**

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se consultará las siguientes investigaciones académicas:

#### **2.1.1 Antecedente Internacionales**

- Flores P., Mara Lisseth; Velásquez Betanco, Neysis Madeleyne y Gómez Rugama, Meyling Patricia. (2017) art. "Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía las Sabanas Municipio del departamento de Madriz en el primer semestres 2016" tiene como objetivo estudiar las incidencias del área de Gestión del talento humano en el desempeño laboral en el primer semestre 2016. El enfoque utilizado es cualitativo y cuantitativo, la muestra fueron los 39 empleados de la Alcaldía y se obtuvo como resultado, que el bienestar de los trabajadores trae un buen desempeño de sus tareas, relacionando así la calidad del trabajo con el desempeño laboral.
- Mónica Ivette Sum (2015) Tesis Motivación y desempeño laboral, siendo el objetivo principal el análisis de la percepciones de los ejecutivos y empresarios respecto a los temas que estas unidos al desempeño laboral de los trabajadores de una empresa. Concluyendo así que la motivación es un factor muy importante para que el personal desarrolle sus actividades con entusiasmo y de tal manera que se sientan cómodos y satisfechos.

- Ponce Byron. (2014) Tesis La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos planta central-Quito. La investigación tiene la finalidad de determinar si existe o no relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral en la pastelería Miraflores S.A.C. concluyendo que si existe relación alta positiva.

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

- Antonio Jesús Acosta de la Cuba (2016) tesis “Estudio del termino talento en la actualidad”. El objetivo principal es realizar un estudio del talento humano y sustentar la importancia del mismo en las organizaciones, considerando los conceptos en base a las diferentes disciplinas sobre el talento humano, y determinando la importancia que le dan las organizaciones a su personal, tomando en cuenta, el talento de cada uno de ellos y obteniendo mejores resultados en la producción.
- Br. Aurora Ydalida Del Castillo Méndez (2016) estudio de “La Gestión del talento y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital del Chaclacayo-2016.” Dicha investigación es descriptivo, correlacional, no experimental de enfoque básico y cuantitativo. Se tomó en cuenta una muestra de 82 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo-2016, se hizo uso de técnicas e instrumentos para finalmente argumentar la relación que existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Chaclacayo-2016, concluyendo que existe relación positiva entre la Gestión de talento humano y el desempeño laboral.
- Henry Oscco Peralta (2015) Tesis “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha-Andahuaylas-Apurímac, 2014.” El enfoque utilizado fue el de enfoque cuantitativo y el diseño de investigación que se utilizo fue No experimental de tipo “Transeccional correlacional” que busca explicar la relación entre la Gestión de talento humano y el desempeño laboral, se usó técnicas como observación directa, encuesta, prueba de evaluación y el análisis documental donde finalmente se concluye que existe una correlación débil entre la planificación del talento humano y el desempeño laboral de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman 0.552.
- Kiember Inca, (2015) Tesis “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas” se realizó dicho

estudio con un enfoque cuantitativo y diseño transeccional/correlaciona. El objetivo principal fue determinar la relación entre las variables. Se aplicó el coeficiente de relación de Spearman y se obtuvo un valor de 0.819, dando como resultado una correlación positiva alta entre las variables.

Al igual que los trabajos anteriores, se busca dar a conocer la importancia del talento humano, lo que representan para una empresa. El recurso humano es lo más importante de una organización y lamentablemente son muy pocas compañías que lo tienen claro. De nada sirve tener un producto o servicio, si no tienes el equipo de trabajo adecuado. Las empresa no necesitan empleados desmotivados, inexpertos y sin ganas de crecer, lo que verdaderamente necesita un empresa son empleados que se pongan la camiseta de la empresa, que les guste su trabajo, que busquen desarrollarse laboralmente, que se sientan comprometidos con sus labores, y que día a día busquen una mejora continua en base a sus capacidades, solo así una empresa se convertirá en ganadora.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Gestión del Talento Humano**

Chiavenato, Idalberto (2009) Define “la Gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamientos, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño.”

Eslava Arnao, Edgar (2004) Afirma que “Es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el entorno actual y futuro.”



## 2.2.2 Procesos de gestión de talento humano



**Ilustración 1: Proceso de gestión de talento**

**2.2.2.1 Admisión:** Cuyo objetivo es tomar la decisión de quien debe trabajar en la organización, a continuación se detalla los pasos a seguir:

- a. **Reclutamiento:** Consiste en publicar en el mercado laboral los puestos de trabajo que está solicitando dicha organización, con el fin de atraer a los candidatos y puedan postular según el perfil solicitado.
- b. **Selección del personal:** Consiste en clasificar y elegir los candidatos idóneos para ocupar los puestos vacantes que está solicitando la organización, para ello los candidatos deberán pasar por diversas pruebas, las mismas que permitirán identificar las características de los candidatos y si estas cumplen con el perfil deseado serán elegidos para ocupar el cargo ofertado.

**2.2.2.2 Colocación del personal:** Este proceso consiste en incorporar al personal nuevo, considerando los siguientes puntos:

- a. **Orientación al personal:** Consiste en capacitar y formar al nuevo personal en relación a sus responsabilidades y actividades que abarcan su puesto de trabajo, con el fin de adaptarlo a la cultura organizacional de la organización y pueda desenvolverse de manera eficaz y cumplir con los objetivos del puesto.
- b. **Diseño de cargos:** Es la descripción de actividades y análisis de puestos basados en la cultura organizacional de la empresa.
- c. **Evaluación del desempeño:** Consiste en evaluar el desempeño laboral del trabajador en base a sus responsabilidades y actividades que desarrolla en su

puesto de trabajo, con el fin de tener una idea del potencial individual y mejorar la productividad.

**2.2.2.3 Compensación:** Es la forma de recompensar a los empleados, siempre y cuando se haya logrado los resultados propuestos por la empresa.

- a. **Remuneraciones:** Es el pago mensual que percibe el trabajador por su horas trabajadas, también se le considera a los bonos que percibe por el cumplimiento de objetivos y las prestación de salud y alimentación que se le otorgan.
- b. **Programa de incentivos:** Son las inversiones que hace toda organización para elevar el rendimiento del personal cumpliendo los objetivos de la misma.
- c. **Beneficios y servicios:** Es la recompensa o remuneración indirecta que se le brinda al personal, los cuales van dirigidos para su salud, seguridad, seguros de vida, pensiones, etc. Estos atractivos propios de la organización sirven para atraer y retener al personal.

**2.2.2.4 Desarrollo de las personas:** El desarrollo organizacional y la capacitación se da de forma gradual y continúa para poder producir resultados.

- a. **Capacitación:** Es un medio para poder preparar a los empleados, lograr que sean más competitivos y productivos y así cumplir con los objetivos fijados por la organización.
- b. **Desarrollo de las personas y de la organización:** Se enfoca en el crecimiento profesional de los colaboradores dentro de la organización, planificando programas para poner en marcha la línea de carrera. El desarrollo organizacional consiste en una serie de acciones con el objeto de mejorar la productividad de la empresa.

**2.2.2.5 Mantenimiento:** Consiste en mantener satisfechos a sus colaboradores, manteniendo un ambiente donde el trabajador se sienta cómodo.

**a. Higiene y seguridad en el trabajo:**

- **Higiene laboral:** Son un conjunto de técnicas preventivas, que buscan garantizar la integridad física y mental del trabajador, las cuales pueden resultar por inadecuadas prácticas de higiene en su ambiente de trabajo.
- **Seguridad en el trabajo:** Conjunto de técnicas y procedimientos que tienen la finalidad de proteger y prevenir al personal ante un accidente.

## **b. Relaciones laborales:**

**2.2.2.6 Monitoreo:** Supervisar y realizar un seguimiento de las funciones del personal, con el propósito de asegurarse que los mismos cumplan con los objetivos ya planificados.

**2.2.3 Desempeño laboral:** Es la disposición de un empleado en el momento de realizar sus actividades, funciones y responsabilidades propias de su puesto laboral.

Esta conducta claramente depende mucho de la motivación y clima laboral que el empleado pueda percibir dentro de la organización a la cual pertenece.

Es positivo para una compañía evaluar el desempeño laboral por que permite reconocer el potencial de forma individual y grupal de los colaboradores, mejora de la productividad, reduce errores y fomenta la formación continua de los trabajadores.

## **2.3 Definición de términos básicos**

- a. Currículum vitae:** Según Martha Casarini (1990) “Es el documento donde se detalla de forma objetiva y verídica los datos personales y la experiencia y trayectoria de una persona.”
- b. Puesto de trabajo:** Son el conjunto de labores que desarrolla un trabajador en un determinado empleo. Las actividades desempeñadas son definidas por la organización según la necesidad de la misma y se diferencian de acuerdo al área que se ejecuta las actividades.
- c. Clima laboral:** Es el entorno en el cual interactúan los empleados y se desarrollan labores para un fin determinado.
- d. Empleo:** Es aquella persona que realiza una labor determinada dentro de una organización.
- e. Empleador:** Es aquella persona que ofrece y brinda un empleo.
- f. Trabajo en equipo:** Es la interacción de un grupo de personas para realizar una tarea logrando así objetivos de satisfacción.
- g. Remuneración:** López Basanta (1988) “Es un elemento primordial del contrato de trabajo, es decir el dinero o cosa que percibe por los servicios prestados.”
- h. Calidad:** Deming (1989) “La calidad es el conjunto de características ya sea de un servicio o producto que son realizadas o fabricadas de la mejor manera, logrando así ser servicios o productos que logran satisfacer las necesidades de los usuarios.”
- i. Efectividad:** Es la habilidad de realizar y conseguir un resultado.

Según Paul E Mott “Efectividad es la habilidad de una organización que produce el efecto deseado o que es productiva sin perdidas.”

Para Jackson, Morgan y Palillo, “Efectividad es la fase en que las metas predeterminados fueron alcanzadas.”

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1 Método y alcance de la investigación**

El alcance ejecutado para el presente trabajo, se realizara a través de una investigación cuantitativa, para poder conocer la relación y la interacción que tiene el área de gestión de talento humano con el desempeño de los colaboradores de la empresa Tobiano E.I.R.L. en Arequipa año 2018.

### **3.2 Diseño de la investigación**

El análisis cuantitativo según Sampieri abarca diversos alcances, entre ellos tenemos la investigación no experimental la cual es definida como aquella que se realiza sin emplear intencionalmente variables, es percibir los actos que se da presentan en el ámbito natural, para luego experimentar con dichos datos recolectados. También tenemos la correlacional, cuya intención se basa en saber la asociación que tienen entre las variables determinadas.

Según Hernández, Fernández y Baptista los diseños transeccional o transversal consiste en recopilar en un determinado momento. El propósito es detallar variables y examinar su interrelación e incidencia en un momento dado.

### 3.3 Población y muestra

#### 3.3.1 Población

La población total del presente trabajo de investigación estará constituida por los 50 empleados de la empresa Tobiano E.I.R.L. que laboran actualmente en la ciudad de Arequipa, 2018.

#### 3.3.2 Muestra

No se consideró una muestra, porque se trabajó con toda la población.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación se utilizara lo siguiente:

#### 3.4.1 Técnicas:

Se hizo uso de las siguientes técnicas:

- Encuesta: Entrevista que se realizó a los 50 colaboradores de la empresa Tobiano E.I.R.L. utilizando un cuestionario prediseñado con el fin de obtener información específica.
- Razonamiento deductivo: Se procedió a realizar afirmaciones generales en base a las reglas de la lógica.
- Razonamiento inductivo: Se consideró las vivencias individuales para obtener una visión más amplia y general, permitiendo sacar una conclusión.

#### 3.4.2 Instrumento:

Se empleó como instrumento un cuestionario prediseñado con el propósito de percibir valoración y la realización de sus labores de los empleados de la empresa Tobiano E.I.R.L. respecto a la Gestión de talento humano y el desempeño laboral.

VARIABLES	DIMENSIONES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN	INDICADORES	VALORACIÓN	INSTRUMENTO DE MEDICIÓN
Gestión de talento humano	Selección de personal	Cuantitativa	Dicotómica	Si	2	Cuestionario
	Entrenamiento de personal			No	1	
Desempeño laboral	Efectividad en el trabajo					
	Trabajo en equip					

Ilustración 2: Datos de cuestionario

### 3.5 Proceso y análisis de datos

Para el presente estudio se utilizó la estadística descriptiva junto con el software IBM SPSS Statistic Output Document. Se elaboraron tablas e histogramas para representar el resultado y frecuencias.

Se codifico las variables junto con sus respectivas dimensiones con la finalidad de contestar los objetivos.

DESCRIPCIÓN	CODIGO
Gestion de talento humano	V1
Desempeño laboral	V2
Selección de personal	D1
Entrenamiento de personal	D2
Efectividad en el trabajo	D3
Trabajo en equip	D4
Pregunta 1 de variable 1 y dimensión 1	P1V1D1
Pregunta 2 de variable 1 y dimensión 1	P2V1D1
Pregunta 3 de variable 1 y dimensión 1	P3V1D1
Pregunta 4 de variable 1 y dimensión 2	P4V1D2
Pregunta 5 de variable 1 y dimensión 2	P5V1D2
Pregunta 6 de variable 1 y dimensión 2	P6V1D2
Pregunta 1 de variable 2 y dimensión 1	P1V2D1
Pregunta 2 de variable 1 y dimensión 1	P2V2D1
Pregunta 2 de variable 1 y dimensión 1	P3V2D1
Pregunta 2 de variable 1 y dimensión 1	P4V2D2
Pregunta 2 de variable 1 y dimensión 1	P5V2D2
Pregunta 2 de variable 1 y dimensión 1	P6V2D2

**Ilustración 3: Códigos**

Para determinar la relación de ambas variable, se utilizó la herramienta de medida coeficiente de PEARSON:

Valor	Tipo de correlación
1.00	Positiva perfecta
0.90	Positiva muy fuerte
0.75	Positiva considerable
0.50	Positiva media
0.25	Positiva débil
0.10	Muy debil
0.00	No existe correlación alguna
-0.10	Muy debil
-0.25	Negativa débil
-0.50	Negativa media
-0.75	Negativa considerable
-0.90	Negativa muy fuerte
-1.00	Negativa perfecta

**Ilustración 4: Interpretación de valores**



## CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

### 4.1 Resultados del tratamiento y análisis de la información

La presente investigación fue aplicado a 50 empleados de la empresa Tobiano E.I.R.L., a continuación se detallara los resultados:

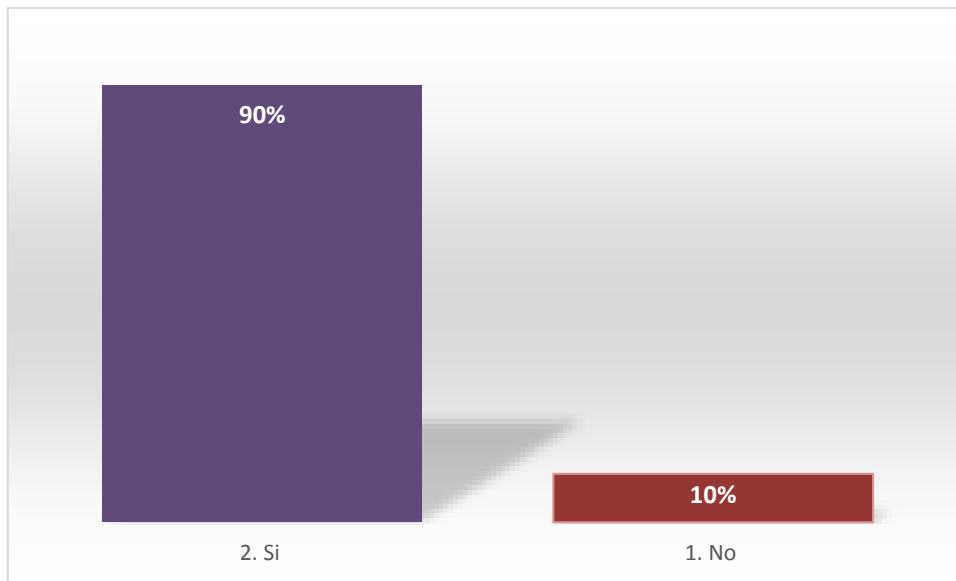
#### PREGUNTA N° 1

¿Está conforme que los datos que especifican en un currículum vitae son importantes para seleccionar el personal de la empresa?

**Tabla N° 1: Variable 1 - dimensión 1 - pregunta 1**

Indicador	Frecuencia	Procentaje
2.Si	45	90
1.No	5	10
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

**Gráfico N° 1: Variable 1 - dimensión 1 - pregunta 1**



### **Interpretación**

En la tabla y gráfico N°1 del enunciado, está de acuerdo que los datos que especifican su currículum vitae son importantes para la selección de personal, se observa: que el 90% del personal administrativo respondieron personalmente que Si y luego un 10% respondieron que No.

De los resultados apreciados, se concluye que, el mayor porcentaje del personal tienen una tendencia positiva al considerar que si está de acuerdo que los datos que especifican en el currículum vitae son importantes para la selección del trabajador.

Deducimos que la valoración del personal de la empresa Tobiano, en el momento de ser encuestados estimaron que el currículum vitae detalla la trayectoria personal y profesional de un postulante.

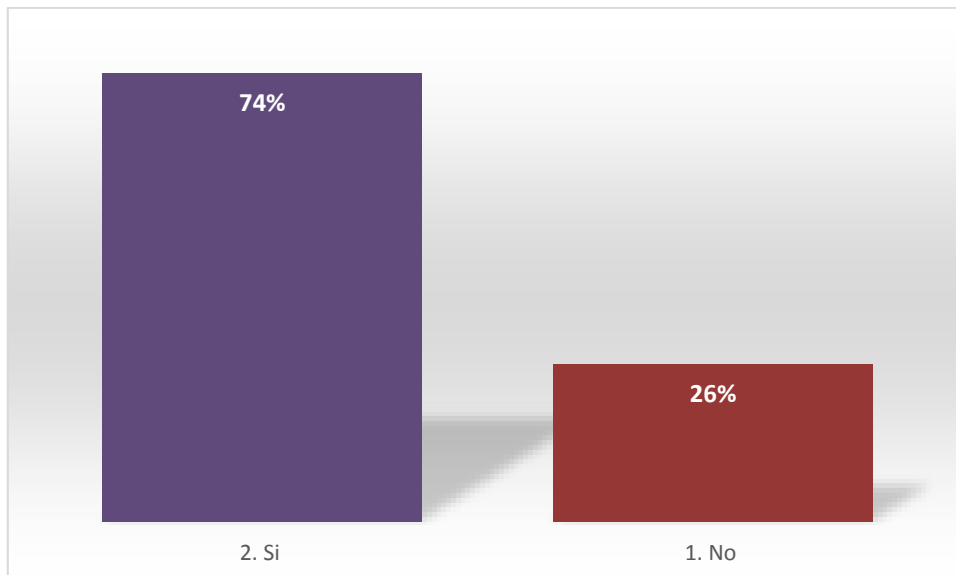
## PREGUNTA N°2

¿Está conforme que la entrevista personal que se realiza a los candidatos permite al entrevistador observar los conocimientos y perfil del postulante?

**Tabla N° 2: Variable 1 - dimensión 1 - pregunta 2**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
1.Si	37	74
2.No	13	26
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

**Gráfico N° 2: Variable 1 - dimensión 1 - pregunta 2**



## Interpretación

En la tabla y gráfico N°2 del enunciado, los trabajadores de la empresa Tobiano consideran que la entrevista personal permite apreciar los conocimientos y facilidad de palabra del postulante, se observa: que el 74% del personal percibieron personalmente que Si y luego un 26% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede argumentar que, el mayor porcentaje del personal tiene una tendencia positiva al considerar que si está de acuerdo que la entrevista personal permite apreciar los conocimientos y actitud del postulante.

Deducimos que el personal en el momento de ser encuestados estimo que la entrevista permite conocer el desenvolvimiento del postulante.

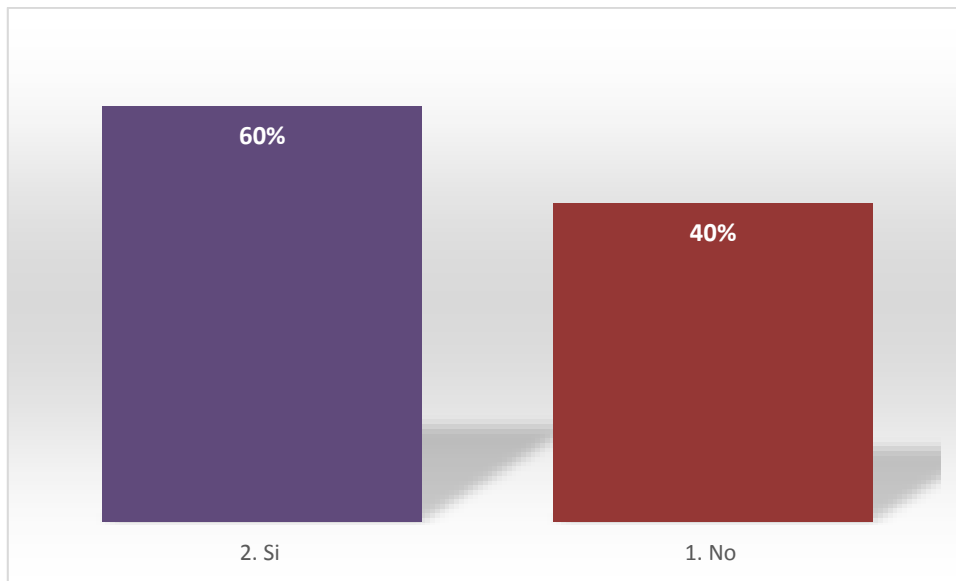
## PREGUNTA N°3

¿Está de acuerdo que el proceso actual de selección de personal es el más adecuado?

**Tabla N° 3: Variable 1 - dimensión1 - pregunta 3**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
2.Si	30	60
1.No	20	40
Total	50	100

**Gráfico N° 3: Variable 1 - dimensión1 - pregunta 3**



### **Interpretación**

En la tabla y gráfico N°3 del enunciado, está de acuerdo que el proceso actual de selección de personal es el más adecuado para el puesto de trabajo, se observa: que el 60% del personal percibieron personalmente que Si y luego un 40% opinaron que No.

De los resultados apreciados, se puede concluir que, el mayor porcentaje del personal tienen una tendencia positiva al considerar que si está usted de acuerdo que el proceso actual de selección del personal es la más adecuada para el puesto de trabajo.

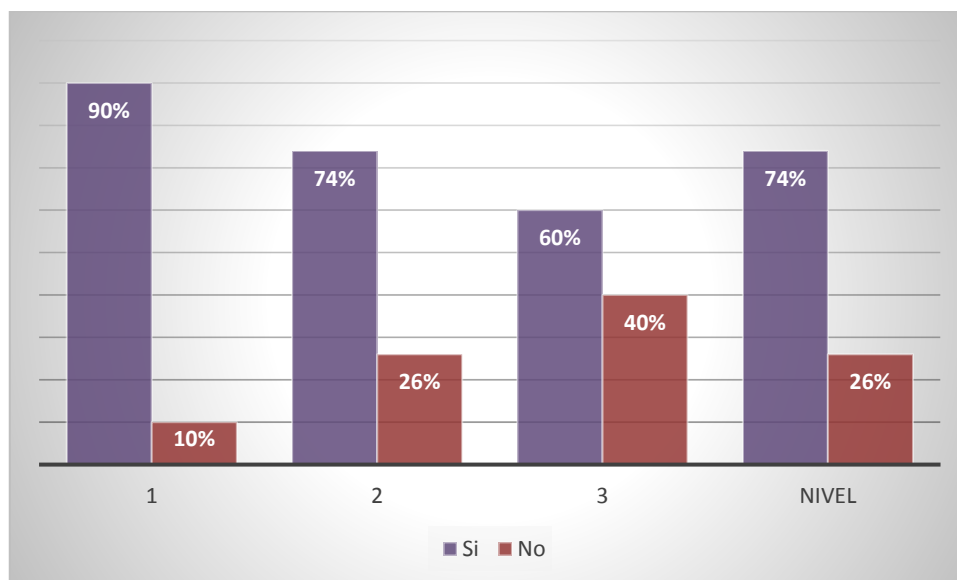
Deducimos que la valoración del personal, en el momento de ser encuestados estimó que la selección busca un personal cualificado.

**Tabla N° 4: Variación 1 – dimensión 1 - Gestión de talento humano -  
Selección de personal**

LEYENDA	
F	Frecuencia
%	Porcentaje

Actividades	Alto		Bajo		Total	
	Si		No			
	F	%	F	%	F	%
1. Está conforme que los datos que especifican en un currículum vitae son importantes para seleccionar el personal de la empresa	45	90	5	10	50	100
2. Está conforme que la entrevista personal que se realiza a los candidatos permite al entrevistador observar los conocimientos y perfil del postulante.	37	74	13	26	50	100
3. Está de acuerdo que el proceso actual de selección de personal es el más adecuado	30	60	20	40	50	100
Niveles	37	74	13	26	50	100

**Gráfico N° 4: Variación 1 – dimensión 1 - Gestión de talento humano - Selección de personal**



### **Interpretación**

En la tabla y gráfico N°4 de la dimensión de selección de personal se observa: que el 74% del personal percibieron personalmente que la selección de personal es muy importante y luego un 26% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede concluir que, el mayor porcentaje del personal tiene una tendencia positiva al considerar que es importante la selección del personal.

Deducimos que la valoración del personal en el momento de ser encuestados estimó que la selección del personal está a base del currículum vitae y entrevista personal.

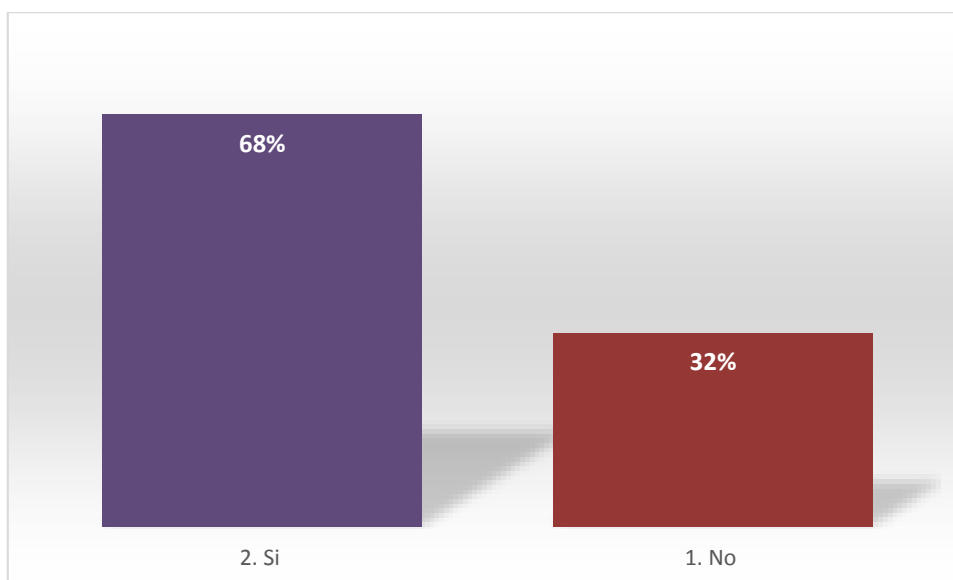
### **PREGUNTA N°4**

¿Está conforme que el fondo asignado para el entrenamiento del personal genera en el personal oportunidades de desarrollo profesional?

**Tabla N° 5: Variable1 - dimensión 2 - pregunta 4**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
2. Si	34	68
1. No	16	32
Total	50	100

**Gráfico N° 5: Variable1 - dimensión 2 - pregunta 4**



### **Interpretación**

En la tabla y gráfico N°5 del enunciado, está conforme que el fondo asignado para el entrenamiento del personal genera en el personal oportunidades de desarrollo profesional, se observa: que el 68% del personal percibieron personalmente que sí y luego un 32% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede concluir que, el mayor porcentaje del personal tiene una tendencia positiva al considerar que si está de acuerdo que el fondo asignado para el entrenamiento del personal genera en el personal oportunidades de desarrollo profesional.



Deducimos que la valoración del personal en el momento de ser encuestados estimó que el entrenamiento es importante y es necesario para incentivar al crecimiento personal.

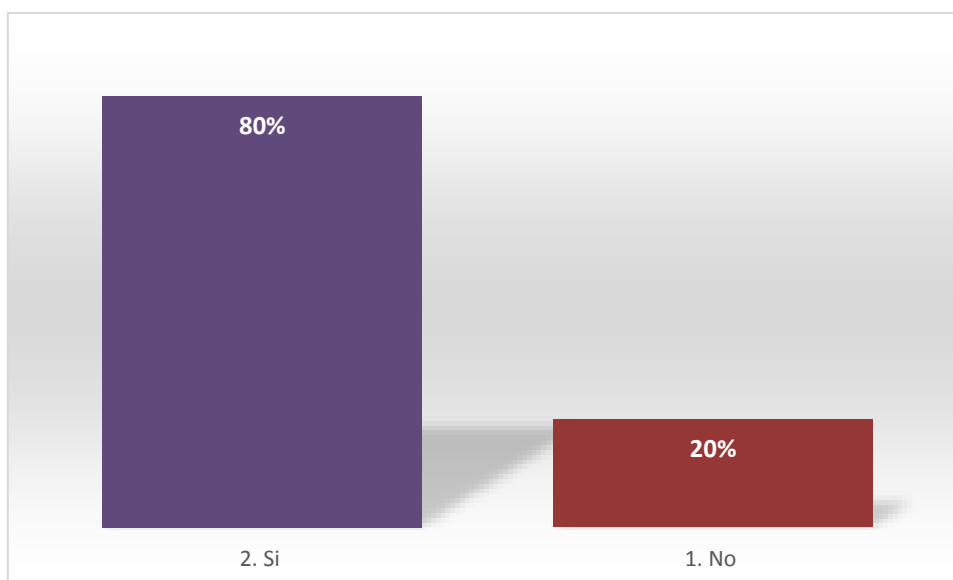
#### PREGUNTA N°5

¿Está de acuerdo que la empresa debe anteponer el entrenamiento con el objetivo de que el personal se actualice y adquiera nuevos conocimientos?

**Tabla N° 6: Variable1 - dimensión 2 - pregunta 5**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
2. Si	40	80
1. No	10	20
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

**Gráfico N° 6: Variable1 - dimensión 2 - pregunta 5**



## Interpretación

En la tabla y gráfico N°6 del enunciado, está de acuerdo que la empresa debe anteponer el entrenamiento con el objetivo de que el personal se actualice y adquiera nuevos conocimientos, se observa: que el 80% del personal percibieron personalmente que sí y luego un 20% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede concluir que, el mayor porcentaje del personal tiene una tendencia positiva al considerar que si está de acuerdo que el entrenamiento del personal se debe anteponer para que el personal este actualizado y adquiera nuevos conocimientos.

Deducimos que la valoración del personal en el momento de ser encuestados estimó que la actualización de conocimientos es importante para su trabajo.

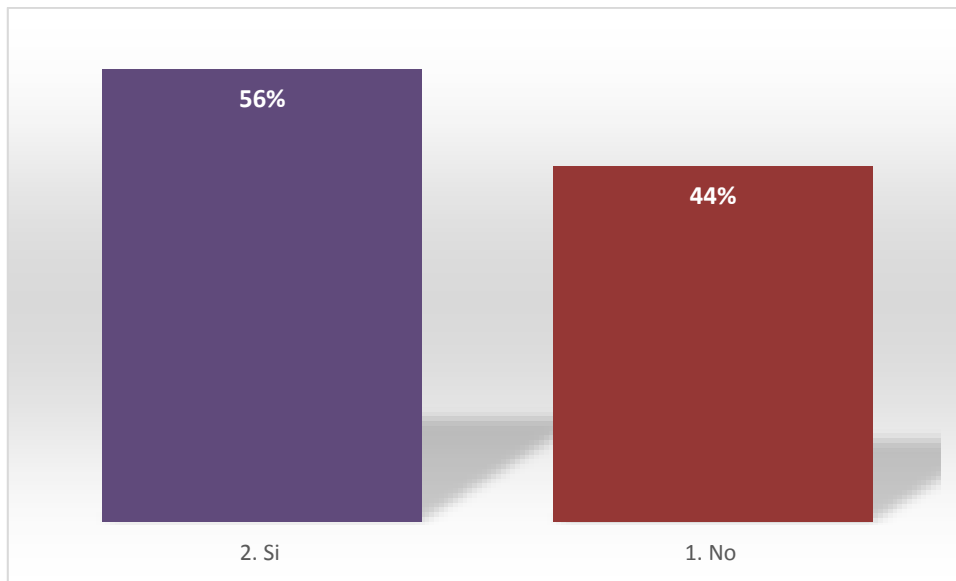
### PREGUNTA N°6

¿Está de acuerdo que la programación de entrenamientos permite al personal alcanzar un mejor nivel de competencia?

**Tabla N° 7: Variable1 - dimensión 2 - pregunta 6**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
2. Si	28	56
1. No	22	44
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

**Gráfico N° 7: Variable1 - dimensión 2 - pregunta 6**



### **Interpretación**

De la tabla y gráfico N°7 del enunciado, la programación de entrenamientos permiten al personal alcanzar un mejor nivel de competencia, se observa: que el 56% del personal percibieron personalmente que sí y luego un 44% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede concluir que, el mayor porcentaje del personal tiene una tendencia positiva al considerar que la programación de entrenamientos permite al personal alcanzar un mejor nivel de competencia.

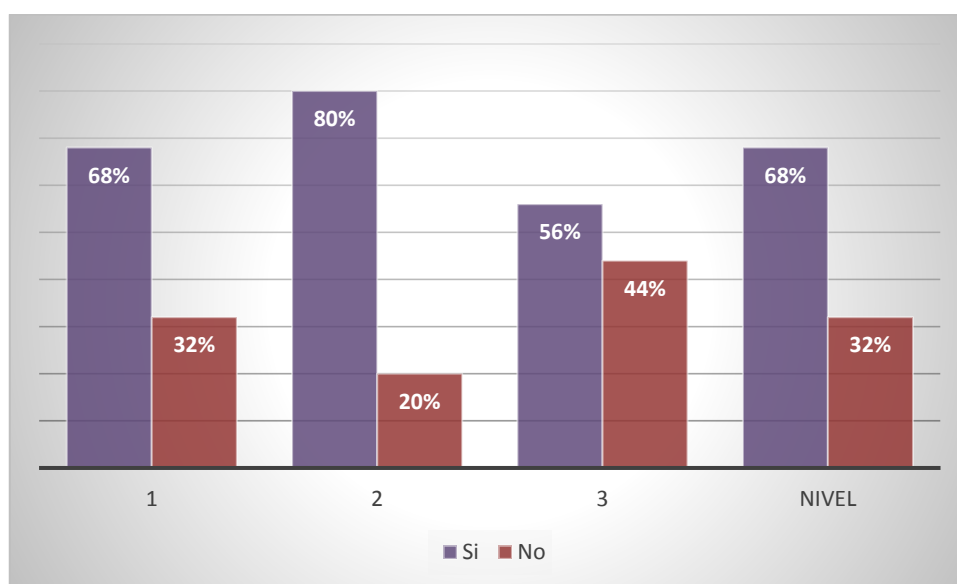
Deducimos que la valoración personal del personal en el momento de ser encuestados estimó que la programación de la capacitación permite ser competitivos.

**Tabla N° 8: Variación 1 - dimensión 2 - gestión de talento humano - entrenamiento de personal**

<b>LEYENDA</b>	
F	Frecuencia
%	Porcentaje

Actividades	Alto		Bajo		Total	
	Si		No		F	%
	F	%	F	%		
1. Esta conforme que el fondo asignado para el entrenamiento del personal genera en el personal oportunidades de desarrollo profesional	34	68	16	32	50	100
2. Esta de acuerdo que la empresa debe anteponer el entrenamiento con el objetivo de que el personal se actualice y adquiera nuevos conocimientos.	40	80	10	20	50	100
3. Esta de acuerdo que la programación de entrenamientos permiten al personal alcanzar un mejor nivel de competencia	28	56	22	44	50	100
Niveles	34	68	16	32	50	100

**Gráfico N° 8: Variación 1 - dimensión 2 - gestión de talento humano - entrenamiento de personal**



### Interpretación

En la tabla y gráfico N°8 de la capacitación del personal se observa: que el 68% del personal percibieron personalmente que el entrenamiento del personal es muy importante y luego un 32% opinaron que no.

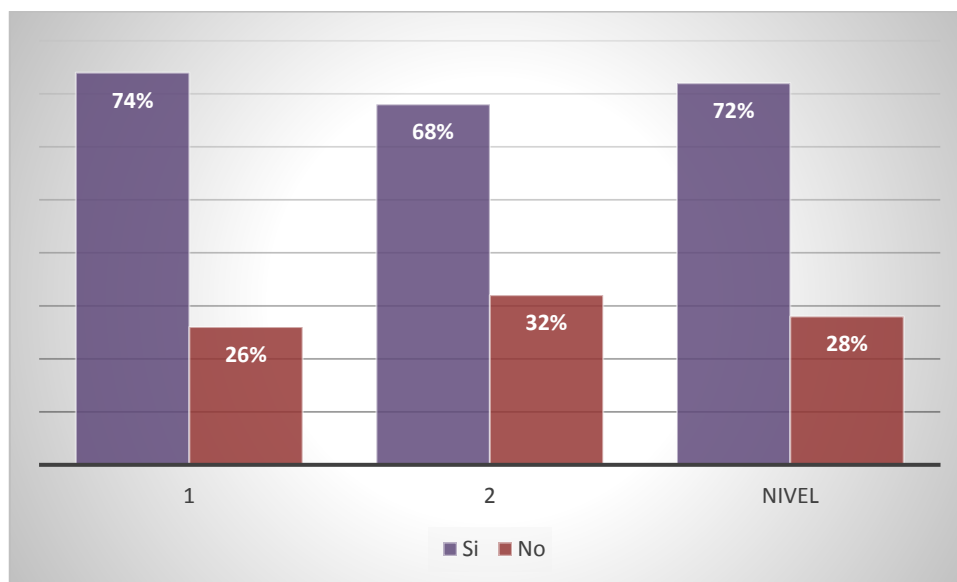
De los resultados apreciados, se puede concluir que, el mayor porcentaje del personal tiene una tendencia positiva al considerar que es importante el entrenamiento del personal. Deducimos que la valoración del personal en el momento de ser encuestados estimó que el entrenamiento del personal está a base primero de un fondo para poder actualizar y mejorar el desempeño del personal.

LEYENDA	
F	Frecuencia
%	Porcentaje

**Tabla N° 9: Variable 1 - gestión de talento humano**

Actividades	Alto		Bajo		Total	
	Si		No			
	F	%	F	%	F	%
1. Selección de personal	37	74	13	26	50	100
2. Capacitación de personal	34	68	16	32	50	100
Niveles	36	72	14	28	50	100

**Gráfico N° 9: Variable 1 - gestión de talento humano**



### Interpretación

En la tabla y gráfico N°9 de Gestión de Talento Humano se observa: que el 72% del personal percibieron personalmente que Si y luego un 28% opinaron que No.

De los resultados apreciados, se puede concluir que, el mayor porcentaje del personal tiene una tendencia positiva al considerar que es importante la gestión de talento humano. Deducimos que la valoración personal del personal administrativo en el momento de ser encuestados estimó que la gestión de talento humano está a base de la selección y el entrenamiento del personal.

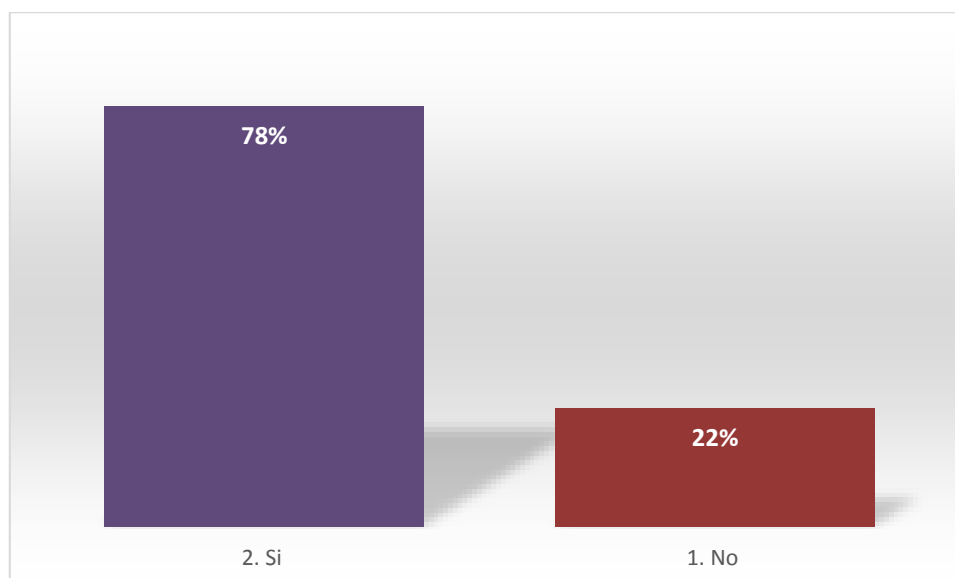
#### PREGUNTA N° 1

¿Considera usted que la empresa fomenta una cultura basada en logro de resultados?

**Tabla N° 10: Variación 2 - dimensión 1 - pregunta 1**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
2. Si	39	78
1. No	11	22
Total	50	100

**Gráfico N° 10: Variación 2 - dimensión 1 - pregunta 1**



## Interpretación

De la tabla y gráfico N°10 del enunciado, considera usted que la empresa fomenta una cultura basada en logro de resultados, se observa: que el 78% del personal percibieron personalmente que sí y luego un 22% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede concluir que, el mayor porcentaje del personal tiene una tendencia positiva al considerar que la empresa fomenta una cultura basada en logro de resultados.

Deducimos que la valoración del personal en el momento de ser encuestados estimó que la empresa fomenta una cultura sana.

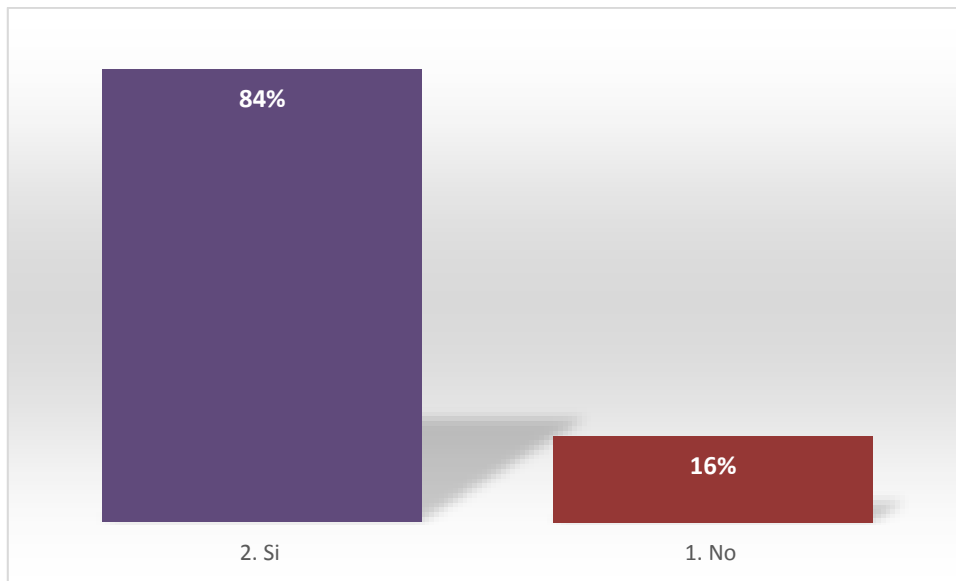
## PREGUNTA N°2

¿Considera que la empresa promueve la iniciativa de sus trabajadores?

**Tabla N° 11: Variación 2 - dimensión 1 - pregunta 2**

<b>Indicador</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
2. Si	42	84
1. No	8	16
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

**Gráfico N° 11: Variación 2 - dimensión 1 - pregunta 2**



### **Interpretación**

En la tabla y gráfico N°11 del enunciado, considera que la empresa promueve la iniciativa de sus trabajadores, se observa: que el 84% del personal percibieron personalmente que sí y luego un 16% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede concluir que, el mayor porcentaje del personal tiene una tendencia positiva al considerar que si considera que la empresa promueve la iniciativa de sus trabajadores.

Deducimos que la valoración del personal en el momento de ser encuestados estimó que la iniciativa en el trabajo es un factor importante para la empresa.

### **PREGUNTA N°3**

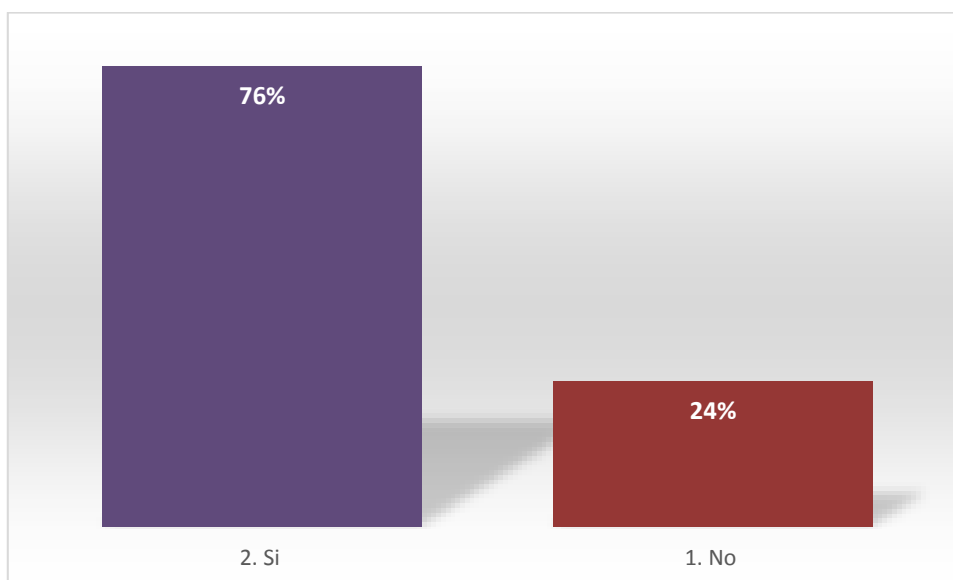
¿Considera que la empresa motiva al personal de tal forma que los colaboradores optan por realizar sus actividades de la mejor manera?



**Tabla N° 12: Variación 2 - dimensión 1 - pregunta 3**

<b>Indicador</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
2. Si	38	76
1. No	12	24
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

**Gráfico N° 12: Variación 2 - dimensión 1 - pregunta 3**



### **Interpretación**

De la tabla y gráfico N°12 del enunciado, considera que la empresa motiva al personal de tal forma que los colaboradores optan por realizar sus actividades de la mejor manera, se observa: que el 76% del personal administrativo percibieron personalmente que sí y luego un 24% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede concluir que, el mayor porcentaje del personal tiene una tendencia positiva al considerar que la empresa motiva al personal de tal forma que los colaboradores optan por realizar sus actividades de la mejor manera.

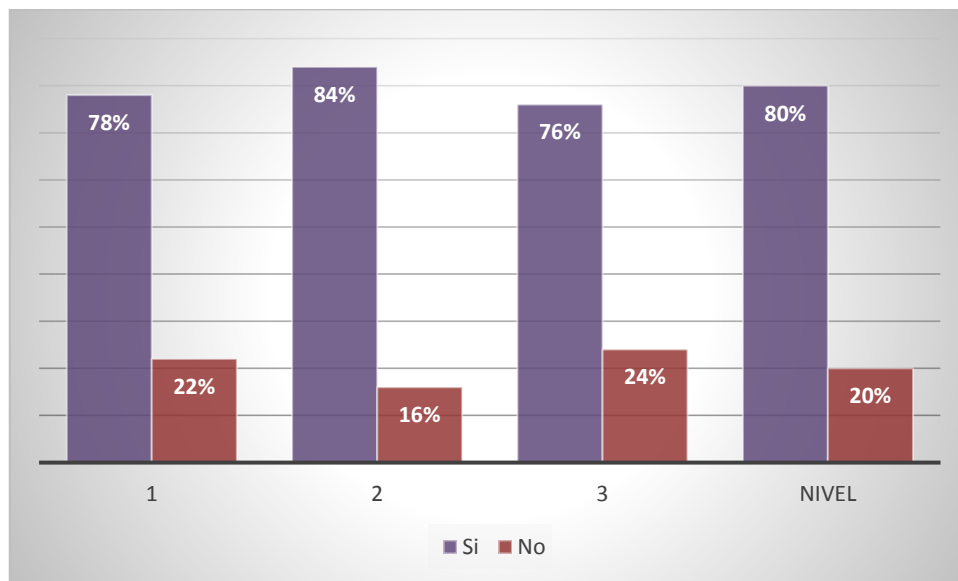
Deducimos que la valoración del personal en el momento de ser encuestados estimó que el desempeño laboral se basa según la motivación percibida por el personal.

**Tabla N° 13: Variable 2 - dimensión 1 - desempeño laboral - efectividad en el trabajo**

LEYENDA	
F	Frecuencia
%	Porcentaje

Actividades	Alto		Bajo		Total	
	Si		No			
	F	%	F	%	F	%
1. Considera usted que la empresa fomenta una cultura basada en logro de resultados.	39	78	11	22	50	100
2. Considera que la empresa promueve la iniciativa de sus trabajadores.	42	84	8	16	50	100
3. Considera que la empresa motiva al personal de tal forma que los colaboradores optan por realizar sus actividades de la mejor manera.	38	76	12	24	50	100
Niveles	40	80	10	20	50	100

**Gráfico N° 13: Variable 2 - dimensión 1 - desempeño laboral - efectividad en el trabajo**



### **Interpretación**

En la tabla y gráfico N°13 de la efectividad en el trabajo se observa: que el 80% del personal percibieron personalmente que si hay efectividad en el trabajo y luego un 20% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede concluir que, el mayor porcentaje del personal tiene una tendencia positiva al considerar que existe efectividad en el trabajo.

Deducimos que la valoración del personal en el momento de ser encuestados estimó que la efectividad en el trabajo se basa en cultura organizacional y en la motivación que se les brinda a los trabajadores.

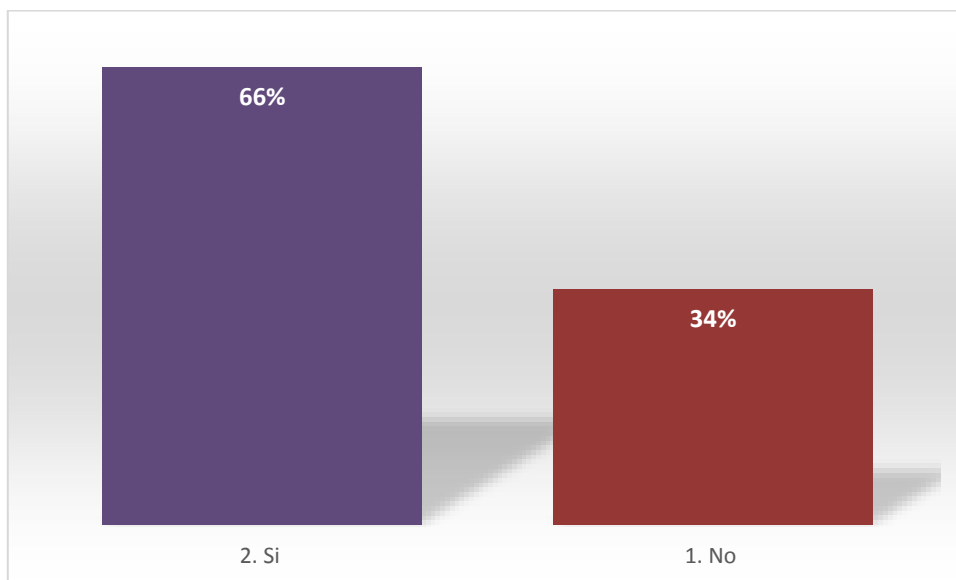
### **PREGUNTA N°4**

¿Considera que la confianza es un elemento primordial para trabajar en equipo?

**Tabla N° 14: Variable 2 - dimensión 2 - pregunta 4**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
2. Si	33	66
1. No	17	34
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

**Gráfico N° 14: Variable 2 - dimensión 2 - pregunta 4**



### **Interpretación**

De la tabla y gráfico N°14 del enunciado, considera que la confianza es un elemento primordial para trabajar en equipo, se observa: que el 66% del personal percibieron personalmente que sí y luego un 34% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede concluir que, el mayor porcentaje del personal administrativo tiene una tendencia positiva al considerar que la confianza es un elemento primordial para trabajar en equipo.

Deducimos que la valoración personal del personal en el momento de ser encuestados estimó que la para trabajar en equipo es indispensable la confianza que tengan los trabajadores entre ellos y la organización.

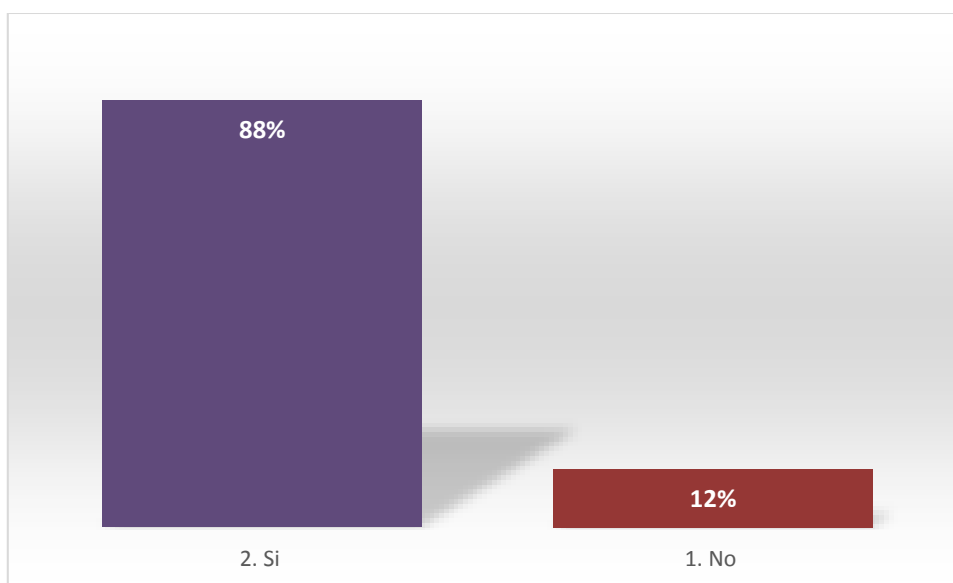
## PREGUNTA N°5

¿Considera que la empresa es más productiva si los empleados trabajan en equipo?

**Tabla N° 15: Variable 2 - dimensión 2 - pregunta 5**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
2. Si	44	88
1. No	6	12
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

**Gráfico N° 15: Variable 2 - dimensión 2 - pregunta 5**



### Interpretación

De la tabla y gráfico N°15 del enunciado, considera que la empresa es más productiva si los empleados trabajan en equipo, se observa: que el 88% del personal percibieron personalmente que sí y luego un 12% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede concluir que, el mayor porcentaje del personal tiene una tendencia positiva al considerar que a empresa es más productiva si los empleados trabajan en equipo.

Deducimos que la valoración del personal en el momento de ser encuestados estimó que trabajar en equipo permite a la empresa ser más productiva.

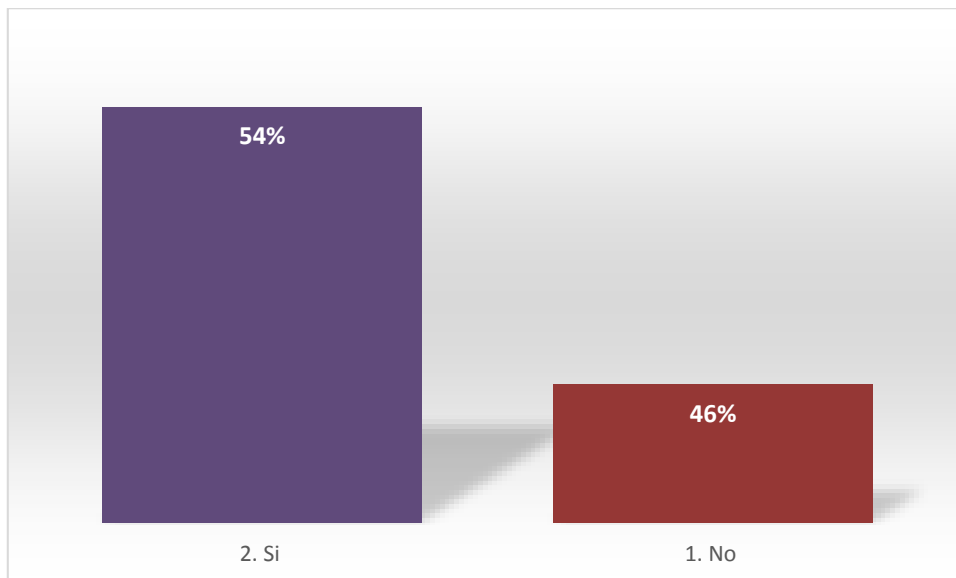
#### PREGUNTA N°6

¿Está de acuerdo que la empresa debe establecer objetivos comunes para fomentar el trabajo en equipo?

**Tabla N° 16: Variable 2 - dimensión 2 - pregunta 6**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
2. Si	27	54
1. No	23	46
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

**Gráfico N° 16: Variable 2 - dimensión 2 - pregunta 6**



## Interpretación

De la tabla y gráfico N°16 del enunciado, hay mejor producción cuando las tareas se realizan en equipo de trabajo, se observa: que el 54% del personal percibieron personalmente que sí y luego un 46% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede concluir que, el mayor porcentaje del personal administrativo tienen una tendencia positiva al considerar que si hay mejor producción cuando las tareas se realizan en equipo.

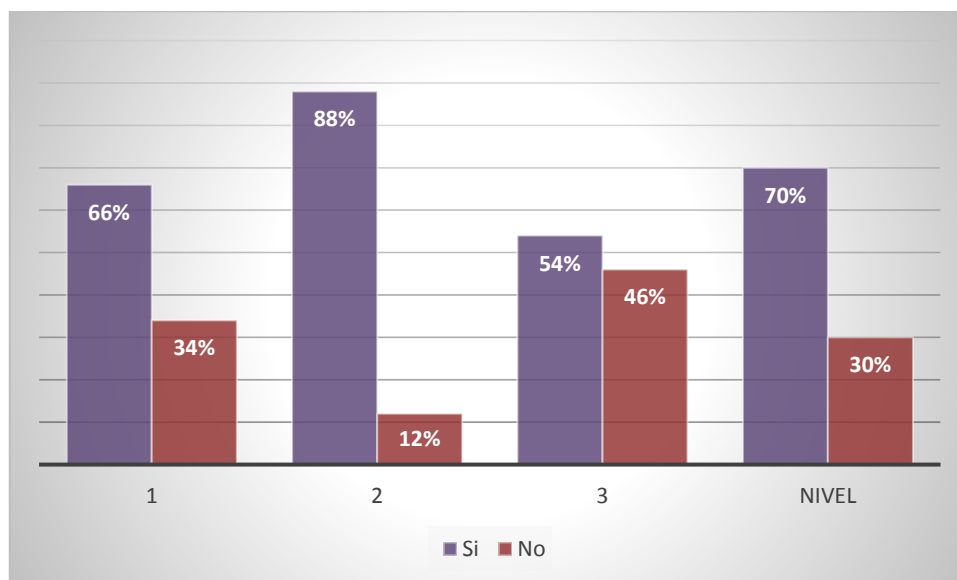
Deducimos que la valoración del personal en el momento de ser encuestados estimó que establecer metas comunes fomenta trabajar en equipo.

**Tabla N° 17: Variable 2 - dimensión 2 - desempeño de trabajo - trabajo en equipo**

LEYENDA	
F	Frecuencia
%	Porcentaje

Actividades	Alto		Bajo		Total	
	Si		No			
	F	%	F	%	F	%
1. Considera que la confianza es un elemento primordial para trabajar en equipo.	33	66	17	34	50	100
2. Considera que la empresa es más productiva si los empleados trabajan en equipo.	44	88	6	12	50	100
3. Está de acuerdo que la empresa debe establecer objetivos comunes para fomentar el trabajo en equipo.	27	54	23	46	50	100
Niveles	35	70	15	30	50	100

**Gráfico N° 17: Variable 2 - dimensión 2 - desempeño de trabajo - trabajo en equipo**



**Interpretación**

En la tabla y gráfico N°17 de la variación del desempeño laboral y la dimensión de trabajo en equipo se observa: que el 70% del personal percibieron personalmente que si hay trabajo en equipo y luego un 30% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede concluir que, el mayor porcentaje del personal tiene una tendencia positiva al considerar que el trabajo en equipo permite un adecuado desempeño laboral.

Deducimos que la valoración del personal en el momento de ser encuestados estimó que el trabajo en equipo se basa en la confianza y objetivos comunes.

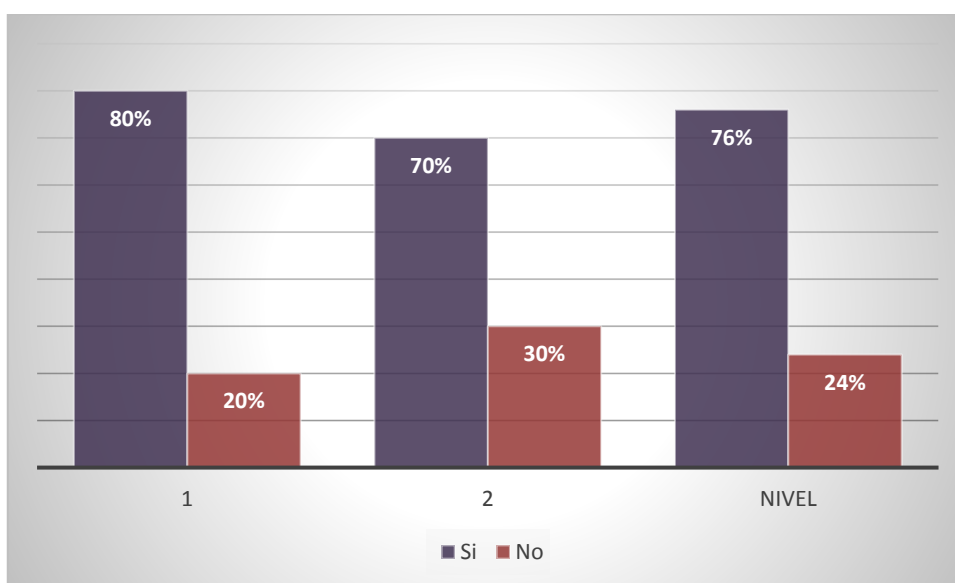
**Tabla N° 18: Variable 2 - desempeño laboral**

LEYENDA	
F	Frecuencia
%	Porcentaje



Actividades	Alto		Bajo		Total	
	Si		No		F	%
	F	%	F	%		
1. Efectividad en el trabajo	40	80	10	24	50	100
2. Trabajo en equipo	35	70	15	30	50	100
Niveles	38	76	12	24	50	100

**Gráfico N° 18: Variable 2 - desempeño laboral**



### Interpretación

En la tabla y gráfico N°18 de la variable desempeño laboral se observa: que el 76% del personal percibieron personalmente que si desempeño laboral y luego un 24% opinaron que no.

De los resultados apreciados, se puede concluir que, el mayor porcentaje del personal tiene una tendencia positiva al considerar el desempeño laboral.

Deducimos que la valoración personal del personal administrativo en el momento de ser encuestados estimó que el trabajo en equipo permite la efectividad en el trabajo.

## 4.2 Prueba de hipótesis

### 4.2.1 Planteamiento de Hipótesis H0 y H1

H1: Existe relación entre la Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tobiano E.I.R.L, Arequipa 2018.

H0: No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa Tobiano E.I.R.L., Arequipa 2018

**Tabla N° 19: Pruebas de chi - cuadrado**

Pruebas de chi-cuadrado					
	Valor	Grados de libertad	Significación asintótica (bilateral)	Significación exacta (bilateral)	Significación exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	23,980 <sup>a</sup>	1	0.000		
Corrección de continuidad	20.505	1	0.000		
Razón de verosimilitud	22.908	1	0.000		
Asociación lineal por lineal	23.500	1	0.000		
N de casos válidos	50				

- 1 casilla (25.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo es 3.36.
- Sólo se ha calculado para una tabla 2x2

En la tabla N°19 de pruebas de chi cuadrado el p- valor calculado fue de 0.000; lo cual señala que existe relación estadísticamente significativa entre la variable gestión de talento humano y la variable del desempeño laboral.

## RESULTADOS DE LAS CORRELACIONES DE PEARSON

**Tabla N° 20: Selección y efectividad en el trabajo**

N°	D1	D3
1	2	2
2	2	2

3	1	1
4	2	2
5	2	1
6	1	2
7	2	2
8	2	2
9	1	1
10	2	2
11	1	2
12	2	1
13	1	1
14	2	2
15	2	2
16	2	2
17	1	1
18	1	1
19	2	2
20	1	1
21	2	2
22	2	2
23	1	1
24	2	2
25	2	1
26	1	1
27	2	2
28	2	2
29	2	2
30	1	1
31	2	2
32	2	2
33	1	1
34	2	2
35	2	2
36	1	1
37	2	2
38	2	1
39	2	2
40	2	2
41	2	1
42	2	2
43	2	2
44	2	2
45	2	2
46	2	2
47	2	2
48	2	2
49	2	2
50	2	2

**Tabla N° 21: Resultado de selección y efectividad en el trabajo**

Correlación de Pearson		Selección de personal	Calidad de trabajo
Selección de personal	Correlación de Pearson	1	0.66
	Sig. bilateral		0.00
	N° personas	50	50
Efectividad en el trabajo	Correlación de Pearson	0.66	1
	Sig. bilateral	0.00	
	N° personas	50	50
Valor de 0.4 a 0.69 tenemos un 0.66 Correlación positiva moderada			

Fuente: Resultados de la encuesta

### Interpretación

La correlación significativa entre selección de personal y efectividad fue de 0.66 que está entre 0.5 a 0.75 de una correlación considerable, con una significancia bilateral de 0.00 que es menor que 0.05; por lo cual se acepta la hipótesis: Existe correlación entre selección de personal y efectividad en el trabajo.

**Tabla N° 22: Entrenamiento personal y trabajo en equipo**

N°	D2	D4
1	2	2
2	2	1
3	2	2
4	1	1
5	2	2
6	2	1
7	2	2
8	2	2
9	1	1
10	2	2
11	2	1
12	2	2
13	1	1
14	2	2
15	2	2
16	2	2
17	2	2
18	1	1
19	2	2

20	2	2
21	2	2
22	2	2
23	1	1
24	2	2
25	2	1
26	2	2
27	2	2
28	1	1
29	2	2
30	2	2
31	2	2
32	2	2
33	1	1
34	2	2
35	2	2
36	2	2
37	2	2
38	2	2
39	1	1
40	2	2
41	2	2
42	2	2
43	2	2
44	1	1
45	2	2
46	2	2
47	2	2
48	1	1
49	2	2
50	2	1

**Tabla N° 23: Resultado de entrenamiento personal y trabajo en equipo**

Correlación de Pearson		Entrenamiento de personal	Trabajo en Equipo
Capacitación de personal	Correlación de Pearson	1	0.76
	Sig. bilateral		0.00
	N° personas	50	50
Trabajo en Equipo	Correlación de Pearson	0.76	1
	Sig. bilateral	0.00	
	N° personas	50	50
Valor de 0.7 a 0.89 tenemos un 0.76 Correlación positiva alta			

## Interpretación

La correlación significativa entre entrenamiento de personal y trabajo en equipo fue de 0.76 que está entre 0.75 a 0.90 de una correlación positiva muy fuerte, con una significancia bilateral de 0.00 que es menor que 0.05; por lo cual se acepta la hipótesis: Existe correlación entre entrenamiento de personal y trabajo en equipo

**Tabla N° 24: Gestión de talento humano y desempeño laboral**

N°	V1	V2
1	2	2
2	1	2
3	2	1
4	2	2
5	2	2
6	1	2
7	2	2
8	2	2
9	1	2
10	2	1
11	2	2
12	1	1
13	2	2
14	2	2
15	2	2
16	1	1
17	2	2
18	2	2
19	2	2
20	2	2
21	1	1
22	2	2
23	2	2
24	2	2
25	1	1
26	2	2
27	2	2
28	2	2
29	1	1
30	2	2
31	2	2
32	2	2
33	1	1
34	2	2
35	2	2
36	2	2
37	1	1
38	2	2
39	2	2
40	2	2
41	1	1
42	2	2

43	2	2
44	1	1
45	2	2
46	2	2
47	1	1
48	2	2
49	2	2
50	1	2

**Tabla N° 25: Resultado de gestión de talento humano y desempeño laboral**

Correlación de Pearson		Gestión de talento humano	Desempeño laboral
Gestión de talento humano	Correlación de Pearson	1	0.69
	Sig. bilateral		0.00
	N° personas	50	50
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	0.69	1
	Sig. bilateral	0.00	
	N° personas	50	50
Valor de 0.4 a 0.69		tenemos un 0.69 Correlación positiva moderada	

Fuente: Resultados de la encuesta

### Interpretación

La correlación significativa entre gestión de talento humano y desempeño laboral fue de 0.69 que está entre 0.50 a 0.75 de una correlación positiva considerable, con una significancia bilateral de 0.00 que es menor que 0.05; por lo cual se acepta la hipótesis: Existe correlación entre gestión de talento humano y desempeño laboral.

### 4.3 Discusión de resultados

Como se ha venido describiendo, la gran mayoría de organizaciones tienen un serio problema con los procesos que se brindan en el área de gestión de talento humano y como es lógico afecta negativamente el desempeño laboral de los trabajadores.

A base de lo anteriormente descrito, se observa las dificultades que viene presentando la empresa Tobiano en cuestión a la gestión de talento humano y el desempeño laboral de sus trabajadores, dando como resultado un coeficiente de pearson de 0.69 considerada como una relación positiva considerable y se aceptó la hipótesis.

En la primera hipótesis específica se tuvo una relación significativa entre selección de personal y efectividad en el trabajo fue de 0.66 que está entre 0.5 a 0.75 de una relación

positiva considerable, con una significancia de 0.00 menor que 0.05; por lo cual se acepta la hipótesis que si hay relación entre selección de personal y efectividad en el trabajo.

Se obtuvo una correlación significativa entre capacitación de personal y trabajo en equipo fue de 0.76 que está entre 0.75 a 0.90 de una correlación fuerte, con una significancia de 0.00 que es menor que 0.05; por lo cual se acepta la hipótesis que existe correlación entre capacitación de personal y trabajo en equipo.

Esto es reafirmado por Orozco (Lima, 2018) en su tesis "Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018". Resulto una significancia de = 0.000 y una asociación de Spearman de 0.55 considerada como una relación relativamente moderada por lo tanto el resultado da por confirmada la hipótesis.



## CONCLUSIONES

Según la correlación de Pearson que se realizó a la primera dimensión de gestión de talento humano con la primera dimensión del desempeño laboral, se concluye que hay asociación entre selección de personal y efectividad en el trabajo, es decir que al seleccionar personal adecuado traerá como consecuencia que los mismos puedan realizar su trabajo con efectividad.

Se concluye que existe asociación entre la segunda dimensión de gestión de talento humano con la segunda dimensión de trabajo en equipo, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,78 que significa una correlación positiva fuerte. Es decir que al brindar entrenamiento al personal conllevamos a que el personal se sienta motivado y participe del trabajo en equipo.

Se concluye que el área de gestión del talento humano está estrechamente vinculada con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Tobiano E.I.R.L. con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,77 considerada como una correlación positiva fuerte.

## **RECOMENDACIONES**

Se recomienda que el proceso de selección de personal sea realizado por personal cualificado para que se lleve a cabo una selección adecuada y permita a la empresa Tobiano E.I.R.L. contar con personal que realice un trabajo de calidad.

Asimismo, se sugiere a la empresa Tobiano E.I.R.L. brindar a su personal una constante capacitación y concientizarlos para trabajar en equipo lo cual permitirá optimizar y desarrollar sus habilidades para finalmente tomar decisiones en grupo para beneficio de la empresa.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**Flores, Mara , Velásquez , Neysis y Gómez , Meyling .** *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de.* UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA, Managua : 2017.

**Sum, Mónica.** *Motivación y desempeño laboral.* Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango : 2015.

**Ponce, Byron.** *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral en el ministerio de justicia, derechos humanos y cultos planta central .* Quito. Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito : 2014.

**Acosta, Jesús.** *Situación del término talento en la actualidad y su relación con las relaciones industriales año 2016.* Univesidad nacional de San Agustín, Arequipa : 2016.

**Del Castillo, Aurora.** *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad disrital de Chaclacayo - 2016.* Universidad César Vallejo, Lima : 2017.

**Oscoco, Henry.** *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha - Andahuaylas - Apurimac, 2014.* Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas : 2015.

**Inca, Kiember.** *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015.* Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas : 2015.

**Chiavenato, Idalberto.** *Gestión del talento humano.* México : Elsevier Editora Ltda, 2009. ISBN 978-970-10-7340-7.

**Milkovich, George y Boudreau, Jhon.** *Dirección y administración de los recursos humanos.* s.l. : Delaware :Addison Wesley, 1994, 1994. 0-201-60126-5.

**Acosta, Antonio.** *Estudio del término talento en la actualidad.* Arequipa : s.n., 2016.

**Valentin Rodriguez y Hugo Americo.** *La gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur .* Lima. Universidad Garcilazo de la Vega, Lima : 2017.

**Carlos Parodi.** *La realidad del empleo en el Perú.* *Diario Gestión.* 2018 Marzo 03; *Sección Economía ( col.5).*

## **ANEXOS**

### **Anexo 1: Cuestionario**

**Cuestionario para medir la variable gestión de talento humano**

**Reyes y Vílchez**

**(Lima - Perú 2018)**

**Universidad Norbert Wiener**

#### **Objetivo de la herramienta**

El siguiente cuestionario tiene como propósito primordial obtener información valiosa que apoye en la investigación.

## Cuestionario

### Instrucciones

Sr. Encuestado a continuación se presentara una serie de preguntas. Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de responder con la mayor veracidad posible.

Para cada afirmación se ofrecen 2 opciones de apreciación, elija una de ellas y escriba una "X" en el recuadro respectivo.

La información proporcionada tiene carácter confidencial y anónimo.

Preguntas		2	1
		SI	No
<b>VARIABLE 1: GESTION DE TALENTO HUMANO</b>			
<b>DIMNESION 1: SELECCION DE PERSONAL</b>			
1	¿Está conforme que los datos que especifican en un currículum vitae son importantes para seleccionar el personal de la empresa?		
2	¿Está conforme que la entrevista personal que se realiza a los candidatos permite al entrevistador observar los conocimientos y perfil del postulante?		
3	¿Está de acuerdo que el proceso actual de selección de personal es el más adecuado?		
<b>DIMENSION 2: ENTRENAMIENTO DE PERSONAL</b>			
4	¿Está conforme que el fondo asignado para el entrenamiento del personal genera en el personal oportunidades de desarrollo profesional?		
5	¿Está de acuerdo que la empresa debe anteponer el entrenamiento con el objetivo de que el personal se actualice y adquiera nuevos conocimientos?		
6	¿Está de acuerdo que la programación de entrenamientos permite al personal alcanzar un mejor nivel de competencia?		
<b>VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL</b>			
<b>DIMENSION: EFECTIVIDAD EN EL TRABAJO</b>			
1	¿Considera usted que la empresa fomenta una cultura basada en logro de resultados?		
2	¿Considera que la empresa promueve la iniciativa de sus trabajadores?		
3	¿Considera que la empresa motiva al personal de tal forma que los colaboradores optan por realizar sus actividades de la mejor manera?		
<b>DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO</b>			
4	¿Considera que la confianza es un elemento primordial para trabajar en equipo?		
5	¿Considera que la empresa es más productiva si los empleados trabajan en equipo?		
6	¿Está de acuerdo que la empresa debe establecer objetivos comunes para fomentar el trabajo en equipo?		

## Cuestionario

### Instrucciones

Sr. Encuestado a continuación se presentara una serie de preguntas. Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de responder con la mayor veracidad posible.

Para cada afirmación se ofrecen 2 opciones de apreciación, elija una de ellas y escriba una "X" en el recuadro respectivo.

La información proporcionada tiene carácter confidencial y anónimo.

Preguntas		2	1
		SI	No
<b>VARIABLE 1: GESTION DE TALENTO HUMANO</b>			
<b>DIMNESION 1: SELECCIÓN DE PERSONAL</b>			
1	¿Está conforme que los datos que especifican en un currículum vitae son importantes para seleccionar el personal de la empresa?	X	
2	¿Está conforme que la entrevista personal que se realiza a los candidatos permite al entrevistador observar los conocimientos y perfil del postulante?	X	
3	¿Está de acuerdo que el proceso actual de selección de personal es el más adecuado?	X	
<b>DIMENSION 2: ENTRENAMIENTO DE PERSONAL</b>			
4	¿Está conforme que el fondo asignado para el entrenamiento del personal genera en el personal oportunidades de desarrollo profesional?	X	
5	¿Está de acuerdo que la empresa debe anteponer el entrenamiento con el objetivo de que el personal se actualice y adquiera nuevos conocimientos?	X	
6	¿Está de acuerdo que la programación de entrenamientos permite al personal alcanzar un mejor nivel de competencia?	X	
<b>VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL</b>			
<b>DIMENSION: EFECTIVIDAD EN EL TRABAJO</b>			
1	¿Considera usted que la empresa fomenta una cultura basada en logro de resultados?		X
2	¿Considera que la empresa promueve la iniciativa de sus trabajadores?		X
3	¿Considera que la empresa motiva al personal de tal forma que los colaboradores optan por realizar sus actividades de la mejor manera?		X
<b>DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO</b>			
4	¿Considera que la confianza es un elemento primordial para trabajar en equipo?	X	
5	¿Considera que la empresa es más productiva si los empleados trabajan en equipo?		X
6	¿Está de acuerdo que la empresa debe establecer objetivos comunes para fomentar el trabajo en equipo?		X

## Cuestionario

### Instrucciones

Sr. Encuestado a continuación se presentara una serie de preguntas. Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de responder con la mayor veracidad posible.

Para cada afirmación se ofrecen 2 opciones de apreciación, elija una de ellas y escriba una "X" en el recuadro respectivo.

La información proporcionada tiene carácter confidencial y anónimo.

Preguntas		2	1
		SI	No
<b>VARIABLE 1: GESTION DE TALENTO HUMANO</b>			
<b>DIMENSION 1: SELECCIÓN DE PERSONAL</b>			
1	¿Está conforme que los datos que especifican en un curriculum vitae son importantes para seleccionar el personal de la empresa?	X	
2	¿Está conforme que la entrevista personal que se realiza a los candidatos permite al entrevistador observar los conocimientos y perfil del postulante?	X	
3	¿Está de acuerdo que el proceso actual de selección de personal es el más adecuado?	X	
<b>DIMENSION 2: ENTRENAMIENTO DE PERSONAL</b>			
4	¿Está conforme que el fondo asignado para el entrenamiento del personal genera en el personal oportunidades de desarrollo profesional?	X	
5	¿Está de acuerdo que la empresa debe anteponer el entrenamiento con el objetivo de que el personal se actualice y adquiera nuevos conocimientos?	X	
6	¿Está de acuerdo que la programación de entrenamientos permite al personal alcanzar un mejor nivel de competencia?	X	
<b>VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL</b>			
<b>DIMENSION: EFECTIVIDAD EN EL TRABAJO</b>			
1	¿Considera usted que la empresa fomenta una cultura basada en logro de resultados?		X
2	¿Considera que la empresa promueve la iniciativa de sus trabajadores?		X
3	¿Considera que la empresa motiva al personal de tal forma que los colaboradores optan por realizar sus actividades de la mejor manera?		X
<b>DIMENSION: TRABAJO EN EQUIPO</b>			
4	¿Considera que la confianza es un elemento primordial para trabajar en equipo?	X	
5	¿Considera que la empresa es más productiva si los empleados trabajan en equipo?		X
6	¿Está de acuerdo que la empresa debe establecer objetivos comunes para fomentar el trabajo en equipo?		X



Anexo 2: Formato de validación de juicio de experto para la autora Kiember  
Inca Allcahuaman

2 FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: ..... Simón José Cerna Flores

Grado Académico: ..... Mg. en Administración

Fecha: 16.11.18.

II. OBSERVACIONES:

FORMA:

..... Revisar el Reglamento de Grados y Títulos  
(Margenes Tamaño de letra), estilo APA

ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

..... Mejorar los objetivos, considerando siempre  
La relación problema → objetivos → hipótesis.

CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestra)

..... Corregir las preguntas marcadas que no  
tiene relación con sus indicadores de cada  
Dimensión

III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluado el instrumento Procede (X) No Procede ( ) para su aplicación.

..... Levantada las observaciones, procede su  
Aplicación



UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ MARÍA ARGUEDAS

*Simón*

Mg. Simón José Cerna Flores  
S003871

Sello y Firma del Evaluador

DNI: 24461156

## 5. FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

### I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: *Dr. Daniel GARCÍA WYCA*

Grado Académico: *lic. ADMINISTRACION*

Fecha: *9.11.15*

### II. OBSERVACIONES:

#### FORMA:

*Revisar bien las teorías sobre los indicadores  
que formatearlas mucho mejor*

**ESTRUCTURA:** (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

**CONTENIDO:** (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

### III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluar el instrumento **Procede** (  ) **No Procede** (  ) para su aplicación.



Sello y Firma del Evaluador

DNI: *21439606*

## 5. FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTO

### I. GENERALIDADES:

Nombres y Apellidos: *HENRY WILFRIDO AGREDA CERNA*

Grado Académico: *MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN DE U.S.D.C.*

Fecha: *11.11.15*

### II. OBSERVACIONES:

#### FORMA:

*ACEPTABLE*

#### ESTRUCTURA: (Referido a la coherencia, dimensión, indicadores e ítems)

*REVISAR COHERENCIA DE LAS PRESENTACIONES CON LAS RESPUESTAS.*

#### CONTENIDO: (Referido a la presentación de los reactivos, al grupo muestral)

*PRECISAR MEJOR LOS INDICADORES (SER ESPECÍFICO)*

### III. VALIDACIÓN:

Luego de evaluar el instrumento Procede (X) No Procede ( ) para su aplicación.



UNIVERSIDAD NACIONAL SAN MARCO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA VIDA  
INSTITUTO VICE-RECTORAL DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS  
*[Firma]*  
Henry W. Agreda Cerna  
DOCENTE  
CIUD Nº 03541

Selo y Firma del Evaluador

DNI: *1847062*

## Base de datos

Ítem	Nombre del colaborador	Participo de la encuesta
1	Acosta Cahuana Dante	Si
2	Álvarez Loayza Verónica	Si
3	Angulo Suarez Diego	Si
4	Araki Farfán Cesar	Si
5	Arcosa Araujo Alexander	Si
6	Arrollo Treviño Alex	Si
7	Arróspide Huanca Adolfo	Si
8	Benavides Lazarte Delia	Si
9	Caballero Zuni Jennifer	Si
10	Calisaya Umpire Teodora Concepción	Si
11	Chuquisaca Pachaco Kelly Yubel	Si
12	Denos Mamani Juan	Si
13	Farfán Suarez Ángel	Si
14	Fernández Zevallos Mari luz	Si
15	Flores Jiménez Andrea	Si
16	Gamboa Lazarte André	Si
17	Garate Cisneros Alberto	Si
18	Gordon Campos Mauricio	Si
19	Gorriti Cruz María Esther	Si
20	Huamán Arredondo Kristel	Si
21	Huanque Mamani Luis Félix	Si
22	Huisa Beltrán Beatriz	Si
23	Jordán Donaire Pablo	Si
24	Landero Vera Gustavo	Si
25	Llamoca Payalich Guísela Adalid	Si
26	Mamani Condori Vladimir	Si
27	Mamani Jiménez Inés	Si
28	Mamani Loaiza Fredy Reynaldo	Si
29	Mansilla Ramos Adela	Si
30	Marquez Concha Nelly Nereida	Si
31	Merma Aguirre Alejandra	Si
32	Molina Quintana Víctor	Si
33	Morante Cáceres Daniel	Si
34	Panucar Sánchez Ángel	Si
35	Quispe Müller Francisca	Si
36	Quispe Ramos Luis	Si
37	Rivero Urquiza Flor de María	Si
38	Rodríguez Mendoza Arturo	Si
39	Rodríguez Gordon Roberto Carlos	Si
40	Rosado Sotelo Kelly	Si
41	Salinas Villavicencio Carla	Si
e42	Sequeiros Campa Camilo	Si

43	Téllez Mamani Elena	Si
44	Torreblanca Obregón Ana	Si
45	Torres Núñez Betty	Si
46	Valdivia Quiroz Adrián	Si
47	Ventura Cuervos Tony	Si
48	Vilca Huamán Basilio	Si
49	Yarín Huamán Renato	Si
50	Zuñiga Márquez Fiorella	Si