

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EMPRESA

Escuela Académico Profesional de Administración

Trabajo de Investigación

**Gestión del talento humano y su relación con el
desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa
Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L – Junín, 2019**

Rober Yodi Flores Evangelista
Alex Winy Flores Mucha

Para optar el Grado Académico de
Bachiller en Administración

Huancayo, 2019

Repositorio Institucional Continental
Trabajo de investigación



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada a nuestros padres por el apoyo incondicional en cada etapa académica a lo largo de nuestros estudios universitarios, por habernos guiado y motivado para ser cada día mejor, a nuestros docentes que desde un inicio han compartido con nosotros sus conocimientos y experiencias que nos han ayudado a conocer este mundo maravilloso de la administración.

Los investigadores.

Agradecimiento

En primer lugar, a Dios por permitirnos ser feliz y cumplir nuestros objetivos en esta vida. A nuestros padres por todo el apoyo brindado. A nuestros hermanos y familiares por haber confiado en cada uno de nosotros y por su apoyo moral para continuar este camino. A nuestro asesor Dr. Wagner Enoc Vicente Ramos, por el apoyo y orientación en todo el proceso de desarrollo de nuestra investigación. A la Universidad Continental por habernos brindado una formación profesional de calidad en nuestra etapa universitaria.

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice.....	iv
Resumen.....	xi
Abstract.....	xiii
Introducción.....	xiv
Capítulo I:	1
Planteamiento del Estudio.....	1
1.1. Delimitación de la investigación.....	1
1.1.1. Territorial.....	1
1.1.2. Temporal.....	1
1.1.3. Conceptual.....	1
1.2. Planteamiento del problema.....	1
1.3. Formulación del problema.....	6
1.3.1. Problema general.....	6
1.3.2. Problemas específicos.....	6
1.4. Objetivos de la investigación.....	6
1.4.1. Objetivo general.....	6
1.4.2. Objetivos específicos.....	6
1.5. Justificación de la Investigación.....	7

1.5.1. Justificación Teórica	7
1.5.2. Justificación práctica.....	8
Capítulo II:	10
Marco Teórico.....	10
2.1. Antecedentes de la investigación	10
2.1.1. Artículos Científicos.....	10
2.1.2. Tesis Nacionales e Internacionales	13
2.2. Bases Teóricas.....	17
2.2.1 Talento Humano	17
2.2.2 Desempeño Laboral.....	24
2.3. Definición de Términos Básicos	31
Capítulo III:.....	36
Hipótesis y Variables	36
3.1. Hipótesis.....	36
3.1.1. Hipótesis General	36
3.1.2. Hipótesis Específicas	36
3.2. Identificación de las Variables	36
3.3 Operacionalización de variables.....	37
Capítulo IV:	42
Metodología	42
4.1 Enfoque de la investigación	42

4.2 Tipo de Investigación	42
4.3 Nivel de investigación.....	43
4.4 Métodos de investigación.....	43
4.5 Diseño de investigación	44
4.6 Población y muestra	45
4.6.1 Población	45
4.6.2 Muestra	45
4.7 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	47
4.7.1 Técnicas	47
4.7.2 Instrumentos	47
Capítulo V:.....	50
Resultados	50
5.1 Descripción del trabajo de campo.	50
5.2 Presentación de resultados.	50
5.2.1 Análisis de datos generales.....	50
5.2.2 Resultados respecto a la Variable Gestión de talento humano.....	57
5.2.3 Resultados respecto a la Variable Desempeño laboral	73
5.3 Contrastación de resultados.....	87
5.3.1 Prueba de Hipótesis General.....	87
5.3.2 Prueba de Hipótesis Específica 1.....	89
5.3.3 Prueba de Hipótesis Específica 2.....	91

5.3.4 Prueba de Hipótesis Específica 3.....	93
5.4 Discusión de resultados.....	95
5.4.1 Respecto al Objetivo General.....	95
5.4.2 Respecto al Objetivo Especifico 1.....	96
5.4.3 Respecto al Objetivo Especifico 2.....	96
5.4.4 Respecto al Objetivo Especifico 3.....	97
Conclusiones:.....	98
Recomendaciones:.....	100
Referencias.....	102
Apéndices.....	105

Índice de Tablas

Tabla 1 Cuadro demostrativo de recursos humanos de la empresa Flores E.I.R.L	3
Tabla 2 Operacionalización de variables Gestión de talento humano y desempeño laboral ..	38
Tabla 3 Confiabilidad de las dimensiones de Gestión de Talento humano	48
Tabla 4 Confiabilidad de las dimensiones de Desempeño Laboral	48
Tabla 5 Validación de expertos.....	49
Tabla 6 Resultado General del análisis sociodemográfico	51
Tabla 7 Resultado de la dimensión Admisión de Colaboradores	57
Tabla 8 Resultado de la dimensión capacitación de colaboradores	62
Tabla 9 Resultado de la dimensión retención de colaboradores	67
Tabla 10 Resultado de la dimensión capacidades referidas al puesto	73
Tabla 11 Resultado de la dimensión responsabilidad en sus funciones.....	78
Tabla 12 Resultado de la dimensión relaciones interpersonales.....	83
Tabla 13 Prueba de Normalidad de Gestión de Talento Humano y Desempeño laboral.	87
Tabla 14 Prueba de correlación entre Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral	88
Tabla 15 Prueba de normalidad de Admisión de colaboradores y Desempeño laboral.....	90
Tabla 16 Prueba de correlación entre Admisión de colaboradores y Desempeño Laboral.	90
Tabla 17 Prueba de Normalidad de Capacitación de colaboradores y Desempeño laboral.....	92
Tabla 18 Prueba de correlación entre Capacitación de colaboradores y Desempeño labora.	92
Tabla 19 Prueba de Normalidad de Retención de colaboradores y Desempeño laboral.	94
Tabla 20 Prueba de correlación entre Retención de colaboradores y Desempeño laboral.	94

Índice de Figuras

Figura 1 Charla antes de cada actividad laboral empresa Flores E.I.R.L	4
Figura 2 Mejoramiento de las condiciones habitables Empresa Flores E.I.R.L	5
Figura 3 Procesos de la Gestión de talento humano	22
Figura 4 Elementos para el desempeño laboral	28
Figura 5 Edad de los colaboradores	52
Figura 6 Sexo de los colaboradores	53
Figura 7 Nivel educativo de los colaboradores.....	54
Figura 8 Área de trabajo de los colaboradores.....	55
Figura 9 Tiempo de servicios de colaboradores	56
Figura 10 ¿Existen suficiente cantidad de colaboradores en su área de trabajo?	58
Figura 11 ¿Existe constante cambio de colaboradores?	59
Figura 12 ¿Hay correcta selección de colaboradores para cada puesto laboral?	60
Figura 13 ¿En su proceso de selección se ha valorado su formación profesional?	61
Figura 14 ¿Debe promoverse la capacitación permanente de colaboradores?	63
Figura 15 ¿Luego de una capacitación es más eficiente sus actividades laborales?.....	64
Figura 16 ¿Debe promoverse en forma diaria la inducción para el trabajo del día?	65
Figura 17 ¿Se valora eficientemente sus habilidades y destrezas personales?	66
Figura 18 ¿Son óptimas las condiciones físicas del ambiente de trabajo?	68
Figura 19 ¿Los espacios de recreación y diversión están bien implementados?	69
Figura 20 ¿Los equipos de seguridad que se le brinda son de buena calidad?	70
Figura 21 ¿La remuneración que percibe es acorde a su expectativa?	71
Figura 22 ¿Es satisfactorio el trato, orientación y acompañamiento que recibe?	72
Figura 23 ¿Debería respaldarse la toma de decisiones en su área de trabajo?.....	74
Figura 24 ¿Debe valorarse sus acciones al momento de resolver problemas?	75

Figura 25 ¿Debe promoverse el liderazgo en las áreas de trabajo?	76
Figura 26 ¿Considera que su desempeño ha sido eficiente en su área de trabajo?	77
Figura 27 ¿Es eficiente el control del horario establecido de trabajo?	79
Figura 28 ¿Debe promoverse la participación constante en equipos de trabajo?	80
Figura 29 ¿Debe facilitarse tiempo para concurrir a capacitarse y especializarse?	81
Figura 30 ¿Ud. Planifica y organiza correctamente su área de trabajo?	82
Figura 31 ¿Debería promoverse el apoyo mutuo y recíproco entre colaboradores?	84
Figura 32 ¿Está conforme con el clima laboral entre todos los colaboradores?	85
Figura 33 ¿Es eficiente la forma de comunicación con sus jefes y compañeros?	86
Figura 34 Valores de la Rho de Spearman.....	88

Resumen

El desarrollo de la presente investigación tiene como título Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L - Junín, 2019: El objetivo principal es determinar cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores dentro de esta organización.

La metodología empleada es de enfoque cuantitativo, el tipo de investigación aplicada, el nivel de investigación es correlacional, el método empleado es el Inductivo-Deductivo, el diseño es no experimental transeccional correlacional. La técnica utilizada para la recolección de datos es la encuesta y como instrumento de recolección de datos ha sido empleado un cuestionario validado por juicio de expertos, el cual está constituido de 24 ítems con la escala de valoración de Likert.

La población que ha sido empleada para la presente investigación está conformada por 36 colaboradores de la empresa incluyendo jefes y trabajadores en general y debido a ser una población regular se utilizara como muestra a la totalidad realizando un censo. El análisis de los resultados obtenidos ha sido a través de una codificación y tabulación de la información con el programa SPSS 26.

La presentación de los cuadros y tablas obtenidos como resultado se contrastó a través de la metodología cuantitativa, aplicando la técnica estadística para la normalidad de variables Shapiro Wilk y para la prueba de hipótesis el Rho de Sperman, mediante el cual se ha obtenido como resultado (0.440), ello indica que hay una correlación moderada entre gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. - Junín.

Al finalizar se presenta las conclusiones y recomendaciones que como investigadores hemos obtenido y damos a conocer como resultado del estudio.

Palabra clave: Gestión de talento humano y Desempeño laboral.

Abstract

The development of this research is entitled Management of human talent and its relationship with the work performance of the employees of the Company Inversiones Múltiples Flores EIRL - Junín, 2019: The main objective is to determine how the management of human talent is related and work performance of employees within this organization.

The methodology used is a quantitative approach, the type of research applied, the level of research is correlational, the method used is Inductive-Deductive, the design is non-experimental correlational translational. The technique used for data collection is the survey and as a data collection instrument a questionnaire validated by expert opinion has been used, which is made up of 24 items with the Likert rating scale.

The population that has been employed for this research is made up of 36 employees of the company including bosses and workers in general and due to a regular population a census is used as a sample to the full participation. The analysis of the results obtained has been through a coding and tabulation of the information with the SPSS 26 program.

The presentation of the tables and tables recommended as a result is contrasted through the quantitative methodology, applying the statistical technique for the normality of Shapiro Wilk variables and for the hypothesis test the Sperman Rho, through which it has been obtained as a result (0.440), indicates that there is a moderate correlation between human talent management and work performance of employees in the company Inversiones Múltiples Flores EIRL – Junín, 2019.

At the end, we present the conclusions and recommendations that we have obtained and become known as a result of the study.

Keyword: Human talent management and Work performance.

Introducción

En la investigación que ha sido desarrollada se da a conocer cuál es la relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L de Junín en el año 2019, teniendo como conocimiento del concepto de gestión de talento humano es referida a las prácticas y políticas necesarias para dirigir asuntos de relaciones humanas en el entorno laboral, en específico se trata de reclutar, evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer ambientes adecuados, seguros y equitativos para los colaboradores es decir es un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos en una empresa; y desempeño laboral está relacionado a cuan eficiente y eficaz es el colaborador en el desempeño de sus funciones, obligaciones y tareas designadas en un determinado plazo.

La problemática planteada se basa en el interés de conocer de qué manera la gestión de talento humano a través de la admisión, capacitación y retención de colaboradores se relacionan con el desempeño laboral reflejado en sus capacidades, responsabilidades y relaciones interpersonales de los mismos, teniendo como objetivo determinar e identificar si existe de alguna manera una relación muy alta, alta, moderada, baja y muy baja en la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L.

La investigación ha sido desarrollada en 5 capítulos: En el capítulo I se realiza en planteamiento del problema: ¿Cuál es la relación de la Gestión de talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L – Junín 2019?, En el Capítulo II, se ven antecedentes de la investigación nacionales e internacionales, bases teóricas y definición de conceptos, en el Capítulo III se plantea como hipótesis general si existe relación directa significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L – Junín 2019, y se formula la identificación y operacionalización de las variables intervinientes,

en el Capítulo IV se da a conocer la metodología empleada, se determina el enfoque, tipo, nivel, método y diseño de investigación, asimismo se determina la población de estudio, el tamaño de la muestra de estudio y se menciona la unidad de análisis; posteriormente se da a conocer la técnica e instrumento de recolección de datos, en el Capítulo V, se dará a conocer la descripción del trabajo de campo y la presentación de los resultados obtenidos realizando el análisis y la interpretación, se realizara la contrastación y discusión de resultados y finalmente se plasmara las conclusiones y recomendaciones que se ha llegado con el estudio.

Capítulo I:

Planteamiento del Estudio

1.1. Delimitación de la investigación

1.1.1. Territorial

La ejecución de la investigación se llevará a cabo en la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L ubicada en el Departamento de Junín, Provincia de Yauli, Distrito de Santa Bárbara de Carhuacayan.

1.1.2. Temporal

El desarrollo de la presente investigación está programado para llevarse a cabo durante el mes de noviembre y diciembre del año 2019.

1.1.3. Conceptual

La investigación se encuentra enmarcada dentro de los términos conceptuales de Gestión de talento humano, desempeño laboral y la relación existente entre estas.

1.2. Planteamiento del problema

Hoy en día es importante recalcar sobre la correcta gestión del talento humano ya que viene a ser un pilar fundamental en toda empresa sea el tamaño que sea, pues es este recurso que a gran escala va a determinar la operatividad de la empresa y los resultados económicos que se han de obtener, es por ello que se recalca la importancia que el colaborador debe contar con un adecuado reclutamiento, permanente capacitación y brindarle las condiciones adecuadas para que este se desenvuelva y a través de ello exigirle aplicar al 100% sus conocimientos,

habilidades y destrezas y sobre todo se sientan motivados para lograr los objetivos y metas institucionales y empresariales que se les ha planteado.

(El Management Development (IMD) y CENTRUM Católica Graduate Business School, 2017) Nos da a conocer en los resultados obtenidos en el último Ranking Mundial de Talentos; que una de las principales debilidades de las empresas peruanas es la inexistente política de atracción y retención de los talentos, pues lamentablemente poco o nada les importa esta situación ya que consideran un gasto y no una inversión. Las empresas de nuestro país no brindan capacitación y condiciones laborales adecuadas a sus colaboradores, por el contrario, buscan en el mercado laboral mano de obra barata e inexperta que a lo largo solo traen malos resultados, a ello se suma la alta rotación de colaboradores pues debido a sus pretensiones de obtener mejores remuneraciones y mejor oportunidad de desarrollo y al no encontrar estabilidad en una empresa prefieren buscar nuevas alternativas.

Tal es la situación de la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L se dedica a la explotación de minerales no metálicos, que son vendidas a empresas reconocidas entre ellas Cementos Andino, en total cuenta con 30 trabajadores que se desempeñan en diferentes áreas tales como son: La parte Gerencial, Administrativa, Operativa y comercial.

Según (Dolores, 2019) en su informe “*deficiencias y mejoras en la instalación del proyecto de la cantera Mona 2019*” indica que el panorama actual de la empresa es deficiente respecto a la gestión de talento humano, pues existe alta rotación de los colaboradores, problemas para retener y gestionar el talento, pues durante el último bimestre del año 2019, se ha visto reflejado un significativo porcentaje respecto a la contratación, renuncia y/o despido de los trabajadores, ello refleja una

desorganización en la gestión del talento humano de la empresa y más aún en el desempeño laboral de estos, todo ello se verá repercutido en el incumplimiento de las metas y objetivos establecidos mensuales, trimestrales, bimestrales y anuales, perjudicando la imagen e identidad de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, conforme lo detalla la tabla siguiente:

Tabla 1
Cuadro demostrativo de recursos humanos de la empresa Flores E.I.R.L

INVERSIONES MÚLTIPLES
FLORES E.I.R.L

Meses	Número de personas contratadas durante el periodo	Personas desvinculadas en el mismo periodo			Número de Trabajadores Existentes al inicio del periodo	Número de trabajadores al Final del Periodo	IRP	IRP Aceptable	Condición
		Despidos / Renuncias	Jubilación/Defunción	Bajas Totales					
Enero	5	0		0	24	29	19%	5%	15% DEF.
Febrero	4	5		5	23	27	-4%	5%	15% DEF.
Marzo	4	2		2	22	26	8%	5%	15% ACEP
Abril	4	2		2	30	34	6%	5%	15% ACEP
Mayo	1	2		2	25	26	-4%	5%	15% DEF.
Junio	4	1		1	26	30	11%	5%	15% ACEP
Julio	0	5		5	28	30	-17%	5%	15% DEF.

Nota: Datos obtenidos del Informe N° 001-SOMMA-2019 (Elaboración propia)

También se puede mencionar algunos factores deficientes en la empresa tal es la situación de la escasa capacitación al personal, pues en la actualidad la empresa no genera políticas de impulsar la capacitación de sus colaboradores, pues la forma y situación en que se desempeñan laboralmente son los conocimientos y experiencias en trabajos similares que han ido perfeccionando cada uno de los colaboradores a lo largo de sus diferentes etapas laborales, por su parte la empresa de Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L solo brinda las recomendaciones y sugerencias necesarias por 10 minutos antes de iniciar las actividades extractivas (ver gráfico 1), sin embargo en un mundo muy globalizado de constante cambio urge la capacitación y perfeccionamiento de los colaboradores para una mejor y eficiente producción, que

va a permitir a la organización contar con colaboradores expertos y capaces en el rubro.



Figura 1 Charla antes de cada actividad laboral empresa Flores E.I.R.L
Nota: Fotografías extraídas del Informe SSOMA N° 01-2019 (Dolores, 2019)

Respecto a la retención de colaboradores por parte de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, está mejorando las condiciones adecuadas en la infraestructura del campamento, para una estadía y descanso agradable (Ver gráfico 2), todo ello con el fin de mantener emocionalmente satisfecho a los trabajadores, asimismo ha ido mejorando sustancialmente la correcta alimentación de los trabajadores en los horarios establecidos, todo ello teniendo la plena convicción que se puede obtener mejores resultados a través de la implementación de acciones y estrategias de la gestión de talento humano, pues ello impulsará el desempeño y productividad laboral.



Figura 2 Mejoramiento de las condiciones habitables Empresa Flores E.I.R.L.
Nota: Fotografías extraídas del Informe SSOMA N° 01-2019 (Dolores, 2019)

Basado en las situaciones descritas en los párrafos anteriores, la presente investigación busca identificar la relación entre gestión del talento humano y desempeño y productividad laboral, brindando las recomendaciones pertinentes para implementar estrategias y mejorar el panorama para una correcta toma de decisiones en la selección del talento humano pues ello permitirá que el desempeño laboral sea óptimo para la empresa y sobre todo que se vea reflejado en la alta productividad y buenos ingresos económicos para la organización, generando así un ambiente

ordenado y sobre todo con proyección y miras hacia el futuro con una buena imagen corporativa y estar a la altura de la competitividad empresarial del sector, todo ello son argumentos que despiertan en nosotros los investigadores un deseo por conocer el resultado para demostrar que la aplicación de estas variables se correlacionan.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019?

1.3.2. Problemas específicos

- a) ¿Cómo se relaciona la admisión de los colaboradores y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019?
- b) ¿Cómo se relaciona la capacitación de los colaboradores y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019?
- c) ¿Cómo se relaciona la retención de los colaboradores y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Determinar cómo se relaciona la admisión de los colaboradores y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019.
- b) Determinar cómo se relaciona la capacitación de los colaboradores y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019.
- c) Determinar cómo se relaciona la retención de los colaboradores y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019.

1.5. Justificación de la Investigación

1.5.1. Justificación Teórica

(Chiavenato I. , 2008) Nos da a conocer que el contenido de una adecuada gestión del talento humano está conformado principalmente por los colaboradores dentro de las empresas pues son estas personas que gran parte de su vida lo transcurren sirviendo laboralmente a estas empresas y de ellas depende el logro institucional de sus objetivos y metas; es así si una empresa quiere alcanzar el éxito debe saber canalizar los esfuerzos de sus colaboradores de manera que individualmente también ellos alcancen sus logros personales y así se beneficien ambas partes. Finalmente nos indica que a nuestros colaboradores se debe considerar como el capital intelectual ya que son ellas las que van a proveer a la empresa sus conocimientos, habilidades, capacidades y principalmente su inteligencia.

Sin embargo también menciona que no es fácil el procedimiento de reclutar, enseñar, capacitar y desarrollar a los colaboradores para conformar grupos de trabajos altamente competitivos, pues ello nos tardara bastante tiempo adaptarlos, cada persona es totalmente diferente y están sujetos a muchas variables, aptitudes y patrones de comportamiento, sin embargo muchas empresas ya han tomado conciencia de la importancia y están empezando

a desarrollarlas y si no se adaptan al cambio lastimosamente han de quedar relegadas en el tiempo.

(Chiavenato, 2009) Menciona que el desempeño está relacionado a la eficacia y eficiencia con que los colaboradores trabajan dentro de una organización, donde se desempeña con un inmenso sacrificio en su labor y le permite un bienestar laboral. Es decir, el desempeño va a definir el rendimiento laboral; donde se verá reflejado el talento que una persona tiene para generar producción, formular planes de acción, elaborar estrategias de trabajo, terminar e implementar nuevas alternativas con un menor esfuerzo, pero obteniendo una mejor calidad.

Teniendo como conocimiento a estas dos definiciones, con la investigación a desarrollarse daremos a conocer la relación de la gestión de talento humano y el desempeño laboral.

1.5.2. Justificación práctica

La presente investigación está basada fundamentalmente para dar a conocer sobre la adecuada gestión del talento humano permitirá a la organización promover un desempeño laboral eficiente y eficaz, que se reflejará en el logro y cumplimiento de los objetivos establecidos, asimismo hoy en día para ser una empresa competitiva en el rubro que se desempeña tiene que adaptarse a los cambios constantes que se presentan a través del tiempo.

Es así que en un mundo globalizado donde existen constantes cambios tecnológicos, es importante priorizar el talento humano en toda empresa ya que este tiene la capacidad de adaptarse a diferentes tiempos y sobre todo adquirir o perfeccionar sus conocimientos, habilidades, destrezas, técnicas, experiencia para brindar un mejor desempeño laboral, las empresas tienen que invertir en talento humano y este es el caso de la Empresa Inversiones

Múltiples Flores E.I.R.L y los resultados que sean obtenidos en la presente investigación permitirá una adecuada toma de decisiones a los directivos de esta empresa.

Capítulo II:

Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Artículos Científicos

A.- (Vera & Blanco, 2019) en el artículo titulado “*Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector de servicios de Barranquilla, Colombia*” en la revista *Innovar*, Volumen 29 establece como objetivo determinar las carencias en la gestión del talento humano de las PYMES en el rubro de servicios, relacionado a la Asociación Colombiana de los micros, pequeños y medianas empresas de Barranquilla-Colombia, para que a través de este estudio permita diseñar e implementar un modelo para la correcta gestión del talento humano que permita contribuir al mejoramiento de cada uno de los procesos internos que componen la organización y a través de ello alcanzar las metas estipuladas.

El artículo científico es apoyado por la metodología cuantitativa, de tipo correlacional y con una muestra de 30 empresas (PYMES) de Barranquilla –Colombia que se encuentran relacionadas al sector de servicios.

Los resultados han permitido dar a conocer y describir las características y requerimientos de las PYMES en el sector de servicios con relación a la gestión del talento humano, ello ha permitido un nuevo panorama encaminado a optimizar el desempeño laboral por parte de sus colaboradores y una alta competitividad de estas empresas. Finalmente, con lo descrito anteriormente el investigador concluye que es realmente esencial implementar un patrón de gestión de talento humano dirigido para la gestión de las empresas para su desarrollo y valoración, ello va permitir fortalecer todos los procesos internos para la organización.

B.- (Pardo & Diaz, 2014) en el artículo titulado “*Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión de los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C.*” en la Revista Suma de Negocios, Volumen 5 da a conocer que el objetivo primordial del estudio consiste en comprender que tan importante son los procesos de capacitación y el desarrollo por competencias para la transformación dentro de la organización por un determinado conjunto de empresas establecidas en la ciudad de Bogotá-Colombia, bajo una perspectiva de guías de la gestión humana.

El método empleado para esta investigación está basada en el tipo exploratorio – descriptivo y a través del alcance correlacional mediante el cual pretende dar a conocer mejor aún el tema que se viene estudiando, para ello formuló y diseño un modelo de entrevista estructurada y a través de una encuesta utilizada como instrumento para la obtención de datos.

Se ha obtenido como resultado de un ejemplar referencial de 81 empresas de Bogotá Colombia, donde finalmente han optado por implementar modelos para el progreso de sus colaboradores y que sus programas han constituido un elemento clave y esencial en el desarrollo organizacional. En conclusión, la investigación da a conocer que el rol fundamental del talento humano en todo procedimiento que requiere una remodelación organizacional, esta enmarcada principalmente en la meta centrada de identificar, comprender y potenciar el talento humano, asimismo promover su desenvolvimiento en las relaciones internas con las personas de su contexto.

C.- (González, 2018) en el artículo titulado “*La selección del talento Humano en las medianas Empresas del sector Comercio de Xalapa, Veracruz, y su relación con el*

desempeño laboral de su personal” en la revista Ciencia Administrativa, Volumen 6, da a conocer que ha establecido el propósito esencial demostrar la relación existente sobre la selección del talento humano y su desempeño laboral en el colaborador de un grupo de medianas empresas del sector comercio de Xalapa-México, su principal interés está enfocado en destacar el impacto que puede generar una buena gestión del talento humano, para el mismo colaborador, para la empresa y finalmente para los usuarios y clientes que tienen acceso a los servicios y/o bienes que esta ofrece.

El artículo científico está apoyado en la investigación bajo un enfoque cuantitativo, donde aplica un diseño transeccional-correlacional, considerando para el estudio a las empresas medianas del sector del comercio de Xalapa – México.

El resultado da a conocer que la elección del mejor hombre para desarrollar un trabajo eficiente tiene mayor relevancia debido a su vitalidad, es así que en la actualidad un adecuado proceso de talento humano bien atendido en una organización, conlleva a garantizar un nivel de logro eficiente en los logros institucionales. En conclusión, manifiesta que debido a la relevancia que poseen las medianas empresas en México en el objetivo de desarrollar su economía se debe poner mayor énfasis en brindar herramientas de gestión de talento humano para que estas empresas estén en la posibilidad de enfrentar a la competencia y establecerse permanentemente en el mercado tan voluble es en este mundo globalizado.

D.- (Restrepo & Arias, 2016) en el artículo titulado “*Las prácticas de gestión del talento humano en empresas agropecuarias del sector bananero en Colombia*” en la revista “*Journal of Agriculture and Animal Sciences*”, Volumen 4, da a conocer que la investigación tiene como objetivo explorar las actividades y acciones de la gestión del talento humano en empresas del sector agropecuario en Urabá-Colombia.

Para la investigación se ha basado en el diseño transversal, a través de una muestra de unidades de empresas productivas bananeras de 4 municipios de la Región de Urabá, a través de la encuesta predeterminada, mediante el cual ha obtenido los datos para el análisis correspondiente y a través de ello se contrastó que la teoría y el desempeño práctico forman una gran contribución de la gestión de talento humano en la táctica organizacional de cada organización.

Como resultado se obtuvo que las organizaciones que han sido objeto de estudio tienen dentro de sus organigramas un responsable de la gerencia de gestión de talento humano, cuyas dimensiones dependen del tamaño de las operaciones que realizan estas empresas, finalmente, se ha llegado a la conclusión que el rol que desempeña el área de gestión de talento humano simplemente está a nivel operativo y/o máximo a nivel táctico ello debido a que generalmente los administradores o dueños de las empresas lo ejecutan de acuerdo a sus intereses, finalmente concluye como un enfoque tradicional y clásico de aplicación operativa.

2.1.2. Tesis Nacionales e Internacionales

Tesis Nacionales

A.- (Coicca, 2017) en su tesis titulada “*Relación de la gestión del talento Humano y el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa ENSIL E.I.R.L Huancayo; 2016-2017*” plantea como objetivo dar a conocer la relación existente de las variables de gestión de talento humano y desempeño laboral de los integrantes de la empresa ENSIL E.I.R.L, dentro de los libros que ha tomado como base se encuentran a autores como (Chiavenato, 2009) y (Fred, 2008) para obtener información de gestión de talento humano y desempeño laboral respectivamente.

Dentro de su metodología ha sido aplicado científicamente, por su diseño de investigación está considerada como no experimental, asimismo es transversal y cualitativa. Asimismo es correlacional y con una población que ha determinado finita, para ello ha aplicado como instrumento un cuestionario y ha obtenido los datos con una encuesta.

En relación al resultado obtenido en su investigación de un total de 31 ITEMS que ha planteado, la escala que mayor porcentaje ha alcanzado es “en desacuerdo”; bajo los siguientes resultados: admisión y selección de personas 50 % en “muy en desacuerdo”, trabajo grupal 60% “ni de acuerdo, ni desacuerdo”, remuneraciones 40% “en desacuerdo”, desarrollo 70% “en desacuerdo”, retención de trabajadores 80% “en desacuerdo” y finalmente en el control y supervisión 60% “ni de acuerdo, ni desacuerdo” bajo estos alcances refleja que los trabajadores desean la implementación de un documento de gestión de talento humano con suma urgencia. Finalizado la investigación ha llegado a una conclusión que indica que: Consta la existencia de la relación de gestión de talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa ENSIL E.I.R.L., 2016-2017.

B.- (Fasabi, 2018) en su tesis titulado “Relación de *gestión del talento humano y el desempeño laboral de los empleados de la empresa Tobiano E.I.R.L en Arequipa 2018*”, plantea como principal objetivo de investigación identificar qué relación existe entre gestión de talento humano y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa arequipeña Tobiano E.I.R.L.

Para su investigación ha utilizado el método no experimental-transaccional, cuantitativo, con un total de cincuenta colaboradores en la empresa Tobiano E.I.R.L,

usando a la totalidad de su población, se ha utilizado el cuestionario y la encuesta para obtener datos y resultados.

Como resultado ha sido hallado utilizando Pearson que la relación entre gestión de talento humano y desempeño laboral resulta 0.69, este nos da a conocer que existe una relación (moderada positiva), con un significado doble de 0.00 menor a lo establecido 0.05, lo que ha permitido que su hipótesis sea aceptada y confirmar que existe relación entre sus variables de gestión de talento humano y desempeño laboral. En conclusión ha determinado que la variable de selección y efectividad en el trabajo con un coeficiente de correlación de Pearson se obtiene 0.66 bajo una escala de 0.50 al 0.75, lo que demuestra que existe una correlación positiva considerable, asimismo la dimensión de entrenamiento de personal y trabajo en equipo aplicado la correlación de Pearson se obtiene 0.76 de una escala de 0.75 a 0.90, lo que demuestra que existe una correlación positiva muy fuerte.

Tesis Internacionales

C.- (LLano & Rivera, 2015) en su tesis titulada “*Sistema de gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Florícola Agrogana S.A. de la Parroquia Joseguango Bajo, Provincia de Cotopaxi en el periodo 2014-2015*” plantea como objetivo optimizar el desempeño laboral de sus colaboradores a través de un adecuado proceso de gestión de talento humano, el cual permitirá que se reflejen mejores y óptimos resultados para la organización, el mismo que se dedica a producir y comercializar flores en Cotopaxi-Ecuador. Su problema se basa en la insuficiencia de la gestión del desempeño laboral de sus colaboradores, pues se muestra una escasa socialización laboral, inadecuada gestión de incentivos, escaso

discernimiento del perfil del profesional y finalmente un clima inadecuado de trabajo que genera incomodidad a cada uno de los trabajadores.

La investigación está realizada a través de un análisis de campo, usando primordialmente la investigación bibliográfica, para ello también utiliza la entrevista, la encuesta y la formulación de un cuestionario para la aplicación; ello ha permitido obtener una serie de información que han sido procesadas.

Los resultados que han obtenido de la investigación da a conocer que la Florícola Agrogana no tenía estructurado ni elaborado los procedimientos adecuadas para la gestión del talento humano y ello ha repercutido en las actividades productivas y comerciales que realizan sus colaboradores; finalmente como conclusión indica que es importante la gestión del talento humano pues ello va a contribuir con eficiencia al mejoramiento permanente del desempeño de sus colaboradores , permitiendo componer un ambiente laboral exitoso y adecuado, que va a permitir a la Empresa Florícola Agrogana cumplir sus objetivos empresariales.

D.- (Albán, 2015) en su tesis titulada “*Modelo de gestión de talento humano con el objetivo de mejorar el desempeño laboral de la empresa SERVICONT - Cantón Baños de Agua Santa-Ambato-Ecuador*” plantea como objetivo modelar e implementar un adecuado proceso de Gestión del Talento Humano para ser aplicado en la empresa SERVICONT con el fin de optimizar el desempeño laboral y conseguir una verdadera gestión óptima.

La metodología que ha sido empleada es a través del método Inductivo deductivo, a través de un análisis descriptivo-sistémico dentro de las técnicas utilizadas ha sido a través de observación directa, encuestas y entrevistas, finalmente se ha

operacionalizado mediante una encuesta aplicada a los empleados de la oficina contable
SERVICONT BAÑOS

El resultado del proyecto de tesis responde al problema detectado, pues un adecuado modelo de gestión de talento humano, con formatos que permitan mejorar el rendimiento de los colaboradores así como un eficaz reclutamiento y selección va a permitir un incremento en las capacidades, desafíos y experiencias, proporcionándole al colaborador un ambiente interno de desarrollo y crecimiento profesional, ampliando sus expectativas en la organización y sobre todo brindar un buen servicio al público. Finalmente como conclusiones nos da a conocer que existe la necesidad de capacitar a sus colaboradores en el servicio de atención al cliente, debido a falta de agilidad y destreza en la entrega de los tramites que se realizan, ello va permitir mejorar el desempeño laboral y una renovación en las estrategias direccionales de la empresa para el logro de sus objetivos.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1 Talento Humano

2.2.1.1 Definición

(Eslava, 2004) por su parte indica la gestión de talento humano debe estar enfocada estratégicamente en la organización, donde su principal objetivo está basado en lograr obtener el más alto valor, mediante un conjunto de actos que está orientada a promover en todo circunstancia el conocimiento, la habilidad y la capacidad para la obtener los resultados específicos para ser una organización competitiva tanto en el panorama presente y con visión a futuro.

(Dessler, 2006) define que el talento humano y su gestión está dirigida a actividades y prácticas justas para mejorar temas que estén enfocados en las relaciones

interpersonales del trabajo en el área de operaciones y de administración, es decir está orientado específicamente en la admisión, capacitación, evaluación, remuneración y sobre todo brindar condiciones seguras y saludables a los empleados de cada organización.

(Chiavenato I, 2009) conceptualiza que gestión del talento humano es un aglomerado de acciones, estrategias y prácticas enfocadas a la dirección de aspectos en los cargos estratégicos que se encuentran dirigidas a colaboradores, donde se ven involucrados las 6 procesos de la gestión del talento humano.

(Lledo, 2011) afirma sobre el talento humano está relacionado a aplicar y practicar acciones necesarias en las operaciones esenciales en la organización y/o empresa pues es muy importante y fundamental para un exitoso desarrollo de procesos que lo componen, en fin son los colaboradores quienes ejecutan cada una de las actividades planificadas debido a que ningún proyectos u objetivo se puede desarrollar por sí mismo.

A través de lo descrito, inferimos que la gestión sobre el talento humano es actualmente considerado uno de los factores más imprescindibles y primordiales sobre toda organización que busca estar a la altura de la competitividad empresarial y ello va depender de las actividades y las formas en como vienen desarrollándose, en tanto es realmente necesario considerar aspectos relevantes como son las características, costumbres, habilidades, destrezas, aptitudes y sobre todo talento de cada colaborador que integra como una pieza de la empresa para el logro de los objetivos trazados.

2.2.1.2 Objetivos de la Gestión del talento Humano

(Chiavenato, 2009) nos dice el principal activo en toda organización son las personas. Las organizaciones tienen realmente claro que únicamente se puede obtener

crecimiento a la vez prosperar manteniéndose vigente si están en la capacidad de optimizar el retorno de sus inversiones en un determinado plazo. La gestión eficaz del talento humano en toda organización va permitir la eficaz colaboración y sobre todo muy eficiente entre todas las personas (empleados, funcionarios, RR.HH. o bajo cualquier otra denominación que se utilice) para el logro de sus objetivos organizacionales e individuales. Los colaboradores están en la capacidad de generar o desaparecer sus debilidades y fortalezas orientada a la organización ello va a depender de cómo se los trate, ante ello se tiene que mejorar la eficacia en la organización por intermedio de actividades establecidas como los siguientes.

a.- Brindar ayuda para el logro de sus objetivos y la búsqueda de su misión: Cada empresa tienen diferentes aplicaciones de la gestión sobre talento humano.

b.- Otorgar competencia: esto quiere decir que debemos emplear adecuadamente las habilidades y el impulso laboral

c.- Atraer colaboradores correctamente motivados y entrenados: Brindar a los colaboradores un reconocimiento adecuado y no solo a través del dinero constituye un factor en la estimulación humana, ante ello se debe percibir una justicia en las recompensas que reciben, es decir ha de recompensarse los buenos resultados y no malos desempeños, el objetivo tiene ser claro así como también el método con el que es medido todas estas acciones.

d.- Se tiene que incrementar de la propia realización y contentamiento de los colaboradores en la organización: Cada colaborador no satisfecho con lo que realiza no específicamente son más fructíferos, sin embargo cada colaborador insatisfecho están más propensos a desprenderse de la empresa, disminuyendo la productividad de la

organización, en tal situación sentirse feliz y satisfecho en una organización va a determinar el éxito de la organización.

e.- Promover y mantener un estilo de vida de calidad: Va referido a las condiciones del modo de trabajo, tal es el modelo de gerencia y independencia del colaborador para tomar sus decisiones sobre un adecuado ambiente laboral, seguridad en el empleo, un horario adecuado con las horas establecidas y labores significativas, todo ello a con el objetivo de que la organización sea un centro de trabajo atractivo y deseable.

f.- Gestionar el cambio: Durante las últimas décadas ha existido periodos de turbulentos cambios sociales, de tecnología, economía, culturales y políticos, ello permite nuevas directrices que generan mejores enfoques que son más ágiles y sobre todo flexibles y ello se debe implementar para asegurar su permanencia en el mundo empresarial.

g.- Determinar políticas éticas e implementar conductas sociales responsables: Los colaboradores y las empresas siguen estándares éticos y lineamientos de compromiso social, y esto se debe considerar como una exigencia para todos los colaboradores y no solo para la organización.

2.2.1.3 Procesos de la gestión de talento humano.

- **Admisión de personas:** Está dividida en selección y reclutamiento del personal, responde a esta interrogante ¿Quién o quienes deben trabajar en la organización?, es decir está basado en el proceso de incluir nuevas personas.
- **Aplicación de personas:** Se divide en cargos y salarios, responde a la interrogante ¿Qué deberán hacer las personas?, está relacionado al proceso de diseñar las actividades adecuadas que los colaboradores deben desempeñar en la empresa, orientando y acompañando en todo momento su desempeño, para ello es necesario

incluir un diseño organizacional a través de cargos, realizando un análisis sobre estos orientado a los colaboradores y su desempeño.

- **Compensación de las personas:** se divide en beneficios sociales, responde a la interrogante ¿Cómo compensar a las personas? , está relacionado al proceso de incentivar a los colaboradores y brindar satisfacción a sus necesidades individuales, para ello se involucra beneficios sociales, justas recompensas, y una adecuada remuneración.
- **Gestión de personas:** se divide en la capacitación, responde a la interrogante ¿Cómo desarrollar a las personas?, está basado en el proceso de capacitar y desarrollar el conocimiento profesional y personal de nuestros colaboradores, para ello incluye el adiestramiento, estrategias de cambio y un adecuado desarrollo en líneas generales a través de la comunicación y la integración dentro de la organización.
- **Mantenimiento de personas:** se divide en higiene y seguridad, responde a la interrogante ¿Cómo retener a las personas en el trabajo?, se encuentra relacionado en brindar condiciones ambientales y psicológicas adecuados, donde cada colaborador pueda realizar sus acciones laborales de manera satisfactoria, en este proceso se incluye a la disciplina, limpieza e higiene, la seguridad en su trabajo y una adecuada calidad en su vida, finalmente la adecuado relacion con los sindicatos.
- **Evaluación y control de personas:** Se divide en el personal, responde a la interrogante ¿Cómo saber lo que hacen y lo que son?, este proceso está basado en acompañar y controlar a cada uno de los colaboradores de la empresa durante su desempeño en sus actividades, contrastado en resultados que estos obtienen, para ello es necesario incluir base de datos y sistemas de información gerencial.

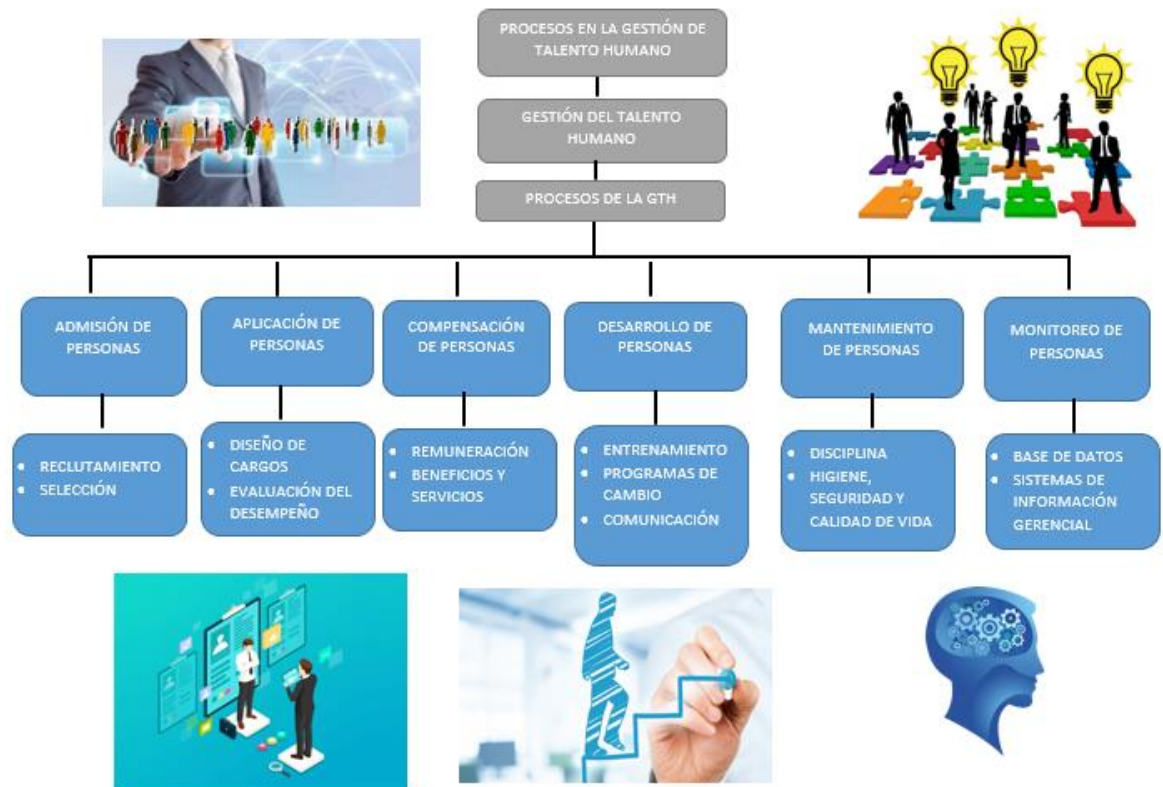


Figura 3 Procesos de la Gestión de talento humano

Nota: Elaboración propia, información extraída del libro de gestión de talento humano, (Chiavenato 2009)

2.2.1.4 Las etapas de la gestión de talento humano

a.- Relaciones Industrializadas

- **Formato en la forma de trabajo:** La organización se centra totalmente en las operaciones establecidas en el área de recursos humanos de la empresa.
- **Niveles en la actuación:** Es de forma burocrática y su operacionalización es rutinaria
- **Autoridad encargada de ordenar la acción:** Las decisiones son originados en un grupo específico de la organización y sus acciones están principalmente centralizadas en el área de recursos humanos.

- **Tipos de actividad:** Los servicios son realizados en forma especializada, centralizada y con aislamiento del área.
- **Principales actividades:** Dentro de esta clasificación se encuentra la admisión de colaboradores, desvinculación de colaboradores, control en la asistencia, puntualidad, legislación laboral, disciplina y relaciones laborales.
- **Misión específica del área:** Vigilancia total, excesiva coerción, coacción, sanciones y castigos, aislamiento social de las personas.

b.- Administración en los recursos humanos

- **Formato en la forma de trabajo:** Las responsabilidades son de forma lineal y función específica de los colaboradores
- **Niveles en la actuación:** Es departamentalizada.
- **Autoridad encargada de ordenar la acción:** Las decisiones son originadas en la cúpula del área y está centralizada en el órgano de recursos humanos.
- **Tipos de actividad:** Las actividades que desarrollan son consultoría interna y externa y sobre todo la prestación de servicios especiales.
- **Principales actividades:** Desarrollan reclutamiento, selección, capacitación, remuneración. Beneficios sociales y laborales, condiciones de higiene y seguridad.
- **Misión específica del área:** El objetivo es atraer y retener a los mejores profesionales.

c.- Gestión propia del talento humano

- **Formato en la forma de trabajo:** Es descentralizado hacia los gerentes de la empresa.
- **Niveles en la actuación:** Está focalizado globalmente en la estrategia del negocio de la empresa

- **Autoridad encargada de ordenar la acción:** Las decisiones estrategias y tácticas están originadas en el gerente de la empresa o en el grupo de trabajo.
- **Tipos de actividad:** La consultoría es realizada de forma descentralizada internamente y se comparte con todos los colaboradores
- **Principales actividades:** Esta en la potestad de los gerentes y su equipo elegir, entrenarlos, liderarlos, motivarlos, evaluarlos y compensar a sus colaboradores
- **Misión específica del área:** La principal misión es crear un ambiente adecuado y con condiciones de trabajo aceptables para así ser una mejor empresa y sobre todo competitiva.

2.2.2 Desempeño Laboral

2.2.2.1 Definición

De acuerdo (Palmar & ETAL, 2014, pág. 166) el desempeño laboral se define como “el desarrollo o desenvolvimiento de una persona dentro de una jornada laboral en una organización, el cual estará sujeta a los requisitos de la empresa, con el objetivo de demostrar eficacia, eficiencia y efectividad, en la realización de su desempeño y funciones que se le concede alcanzar los objetivos planteados, consiguiente a la viabilidad de la organización”.

A su vez (Montejo A., 2009, págs. 12-23), describe la definición del desempeño laboral “al comportamiento y acciones que observamos en nuestros colaboradores que son importantes para el cumplimiento de los objetivos de la empresa que puedan medirse en conceptos de competencias individualmente y cantidad de contribución a la organización”. La forma de pensar, sentir y actuar tiene una estrecha relación con el desempeño laboral pues estos factores influyen en el compromiso y logro de objetivos del empleado.

Según (Chiavenato I., 2000), se define el desempeño laboral como “el compartimento y acciones percibidas en los colaboradores que son influyentes para alcanzar los objetivos de la organización”. En consecuencia, se puede afirmar que la fortaleza más importante para la empresa es el buen desempeño laboral. Mientras (Bittel S., 2000), propone que “desempeño laboral es en consecuencia en gran medida de la percepción y expectativa que el empleado tiene sobre su trabajo, su comportamiento hacia el cumplimiento de sus metas y su deseo de tranquilidad”. Por consiguiente, el desempeño laboral se encadena con los conocimientos y habilidades que influyen en el comportamiento del empleado, en beneficio de afianzar los objetivos de la organización.

2.2.2.2 Elementos del Desempeño Laboral

a) Motivación:

Toda organización está respaldada por la combinación de factores como la visión de futuro, valores compartidos, recompensas esperadas y experiencias que en grupo influyen en sus miembros y su motivación, una herramienta invaluable para medir y mejorar el desempeño es la motivación.

Según (Romero R., 2010, págs. 26-29) podemos definir la motivación como “una adherencia hacia uno o varios objetivos, que supone por parte del individuo una acción y es fuerza para el cumplimiento ese objetivo; que está compuesta por deseos, necesidades, expectativas e incomodidades, que en su paso constituyen un aprendizaje y el motor del mismo”. Todo lo contrario ocurre con la ausencia de la motivación se complica el cumplimiento de objetivos.

El (Ministerio de Salud, 2009, pág. 21) puntualiza que la motivación es la “condición que lleva al empleado a laborar menos o más intensamente en la organización y son las

intenciones y actitudes propias del empleado que afloran a determinados impulsos del medio periférico que se manifiestan en el momento”.

b) Responsabilidad:

La responsabilidad dentro de una organización, envuelve una cantidad de funciones que se debe cumplir cual fuere los resultados. Es por consecuencia que la mala admiración de personas es una responsabilidad evitada y pasada por alto, que generalmente trasciende hasta las instancias superiores o elevadas, que en lo normal se ven forzadas así esté bien o mal a criticar a las mismas personas que designaron generando un círculo vicioso.

Según (Vives A., 2011, pág. 45) la responsabilidad social es “un paradigma del cual podemos construir nuevos significados que deben tener las empresas y organizaciones empezando desde su propio entorno; el cual implica ética, principios y valores aludidos al respeto de los empleados y medio ambiente. También en la transparencia y confianza que se transmite a la comunidad al identificar se con ellos, haciendo evidente en el comportamiento”. Podemos definir también responsabilidad en un lenguaje más sencillo como la obligación de responder a nuestros propios actos.

De acuerdo a la (Oficina Nacional de Administración del Personal, 2006, pág. 14) la responsabilidad es “la angustia por la ejecución de tareas y deberes propios del desempeño de sus trabajo. Considérese también como el interés en el trabajo, en grado de perseverancia y concentración”. También podemos definirlo como “la obligación del individuo a ejecutar las tareas y actividades encomendadas, admitir las consecuencias y trabajar con ahínco; un valor que permite reflexión, administración y orientación de la vida en la sociedad y organización”.

c) Desarrollo Profesional y Formación Continua

Una forma de abordar los problemas críticos de una organización es abordando el desarrollo de los recursos humanos mediante los programas desarrollo y capacitación. Puede ayudar al cumplimiento de una visión en común al mejorar la comunicación y el desarrollo de actitudes y aptitudes.

El desarrollo humano según (García G., 2007, pág. 168) son “las oportunidades personales y profesionales de crecer”, a la vez también lo define como el “conjunto de participaciones cambiadas en lo planificado, basado en valores que buscan optimizar la efectividad organizacional y la conveniencia del empleado en el ámbito psicológico y material, brindando oportunidades de formación, promoción, de servicio”.

De acuerdo a (Luthais, 2002, pág. 71) el “desarrollo del recurso humano en la organización personifica la mejora del desempeño laboral mediante el incremento o mejoramiento de los conocimientos, aptitudes y actitudes”. Esto ayuda a la organización a impedir o eliminar las imperfecciones en el desempeño laboral, logra que los colaboradores se comprometan más con organización y sean más adaptables y flexibles.



Figura 4 Elementos para el desempeño laboral

Nota: Elaboración propia, información extraída del libro de desempeño laboral (Chiavenato, 2002)

2.2.2.3 Métodos de la evaluación de desempeño

a.- Evaluación primaria: Cada colaborador generalmente es evaluado inicialmente en tres dimensiones importantes: desempeño laboral satisfactoria, desempeño normal satisfactorio y desempeño laboral menos satisfactorio.

b.- Análisis complementario: La evaluación definida en el proceso inicial debe de ser evaluado con mayor énfasis a través de preguntas y/o cuestionarios de un especialista o de un asesor.

c.- Planeamiento: Después de haber desarrollado las partes anteriores de debe formular un adecuado plan de acción. Ello debe tener como resultado final brindarles a los colaboradores la conserjería requerida, a través de un proceso de una programación de readaptación, permanente entrenamiento, promoción a un cargo superior o darle las condiciones necesarias para que se mantenga en el mismo cargo.

d.- Método empleado para la comparación de pares: En este proceso se tiene que separar a los colaboradores en turno de a dos, para ello se tiene que habilitar una hoja complementaria, donde se debe considerar las acciones que la diferencian de los otros, para que finalmente obtener un resultado y a través del análisis tener un panorama claro quienes tienen un mejor desempeño.

e.- Evaluación en 360°: Es más conocida como una evaluación totalmente integral, a través de ello tiene como objetivo principal el desempeño de cada uno de los colaboradores lo más abarcadora posible, con aportes de otras áreas y jefaturas como: Supervisores, compañeros de trabajo, personal subordinado, clientes, etc.

2.2.2.3 Dimensiones del desempeño

a) **Capacidades referidas para el puesto:** Se refiere a las competencias que tienen cada uno de los colaboradores para que vuelquen todos sus conocimientos en las actividades profesionales que realizan, asimismo es muy importante recalcar sus habilidades y valores en el ámbito laboral, son estos aspectos personales de cada profesional que en estos últimos años han tomado vital importancia en los procesos de selección en las empresas.

- Capacidad para la toma de decisiones: esta capacidad se basa en el proceso mediante el cual un colaborador en el ámbito que desempeña y de acuerdo a su jerarquía puede tomar decisiones adecuadas y de las formas mejores posibles ante situaciones de diferente índole en la organización que se desempeña.
- Capacidad de resolución de problemas: Esta capacidad se refiere a como un colaborador resuelve problemas propios de la organización aun cuando no sabe lo que tiene que hacer.
- Capacidad de Liderazgo: esta capacidad está orientada en inspirar y orientar a sus compañeros de trabajo para que en puedan desempeñarse con mayor eficiencia en sus áreas, es decir influir en los demás a través del ejemplo generando autoridad.

b) **Responsabilidad en sus funciones:** Esta referida a como un colaborador es caracterizado por su virtud de tomar decisiones acertadas de manera consciente y ello también incluye asumir las consecuencias que generan la toma de decisiones y que está en la capacidad de responder en cuanto sea requerida.

- Participación en trabajos de equipo: Esta capacidad se basa en el colaborador ya que este debe estar plenamente disponible para reunirse en un grupo de trabajo

y aportar a ello sus habilidades, destrezas e ideas, a fin de contribuir a obtener mejores resultados.

- **Interés por las capacitaciones:** El colaborador tiene que ser consciente que la capacitación es un proceso continuo ya que el mundo, la realidad, las tecnologías y sobre todo el conocimiento no cesan de desarrollarse ni de cambiar pues nada es estático, el profesional tiene que actualizarse permanentemente.
- **Planificación y organización en el trabajo:** El colaborador debe tener la capacidad de fijar metas y dar prioridad a objetivos específicos al momento de realizar una serie de actividades, conviniendo a través de la acción, determinados plazos y recursos que tiene para utilizar.

c) **Relaciones Interpersonales:** Es la asociación entre dos o más personas, a través de sentimientos, emociones, gustos, interés por los negocios y las actividades sociales que se realizan en un ambiente laboral, para ello se deben implementar actividades colaborativas entre todos los integrantes.

- **Apoyo mutuo:** En esta capacidad está referida a empatizar y colaborar con su equipo de trabajo, una gran intención de apoyo y atención a sus compañeros va a permitir mejores relaciones personales y el logro de objetivos.
- **Clima laboral:** Se entiende al ambiente en el que se desarrollan los colaboradores de una empresa, debe ser una prioridad medir el nivel de satisfacción que tienen nuestros colaboradores.

2.3. Definición de Términos Básicos

a) **Talento humano.**

Esta referida a las habilidades, destrezas, aptitudes, experiencia y conocimiento que cuentan las personas y que las diferencian de las demás, haciéndolos individuos

talentosos que pueden desenvolverse de manera eficiente y eficaz en una determinada función y ocupación dentro de una organización.

b) Gestión.

Es un conjunto de acciones que van a permitir realizar o materializar detalladamente y de forma correcta cualquier actividad bajo determinados procedimientos, con el objetivo de optimizar la competitividad y rendimiento de una organización o individuo

c) Reclutamiento.

Son determinados procedimientos que en su conjunto permiten una adecuada gestión de selección de un conglomerado de individuos que anhelan pertenecer a una organización, para un determinado puesto, área de trabajo o actividades, toda vez que presentan un adecuado perfil laboral.

d) Capacitación.

Está representada por un conjunto de acciones y actividades operativas, teóricas y prácticas que están dirigidas a los colaboradores que laboran en una organización, su fin es ampliar, mejorar, fortalecer y empoderar las habilidades, destrezas, conocimientos y aptitudes que poseen los colaborados, para que puedan desarrollar de forma más óptima y con mejor calidad sus actividades laborales.

e) Desempeño Laboral.

Es la forma con la que se mide a un colaborador sobre su forma de trabajo y la productividad que genera para la organización, ello nos va permitir realizar una autoevaluación y mejorar aspectos prácticos, teóricos y físicos para un mejor desempeño laboral.

f) Competitividad Empresarial.

Se refiere a la capacidad que tienen las empresas que expenden productos y/o servicios con altos estándares de calidad y que los diferencia por poseer un valor agregado y que

a través de la eficiencia y la eficacia hacen que se encuentren a la altura del entorno empresarial o en mejores casos que sean superior a las empresas competidoras.

g) Patrones de Comportamiento.

Son características propias que tienen cada uno de los individuos, mediante el cual se ve reflejado sus acciones y reacciones, el mismo que va constituir la forma como piensa, que siente, como analiza y toma sus decisiones en determinadas situaciones de su acontecer cotidiano, ello va permitir conocer la perspectiva de cada persona.

h) Eficiente.

La eficiencia está relacionada a la capacidad que tienen las personas para hacer las cosas de forma correcta, está compuesta por un conjunto de procedimientos e instrucciones que va permitir y garantizar una buena calidad en el producto final de cualquier tarea y esta se va llevar a cabo a través del talento o habilidad de realizar algo en particular con el objetivo de conseguir un determinado objetivo valiéndose de escasos recursos, es decir está relacionada entre recursos utilizados y resultados y logros alcanzados.

i) Eficaz.

La eficacia es la capacidad que un individuo tiene para lograr conseguir un resultado específico, realizando un trabajo o ejecutando una tarea bajo determinados parámetros que van permitir lograr a cabalidad la expectativas que posee una persona.

j) Remuneración.

Se refiere al concepto de pago que percibe una persona a cambio de realizar una actividad o determinado trabajo correctamente realizado, la remuneración se da previamente a un acuerdo de contrato o acuerdo que realizan el empleador, empresa.

k) Proceso de Control.

Es la actividad que realiza un determinado órgano o área de una empresa, para controlar y supervisar los recursos humanos, logísticos y económicos asignados a las

diferentes áreas componentes de una organización, con la finalidad de que estos se enmarquen bajo lineamientos de conducta ética y responsable en el desarrollo de sus funciones, todo ello con el fin de lograr los planes establecidos.

l) Motivación.

Son aquellos factores intrínsecos y extrínsecos que impulsan a una persona para lograr o llevar a cabo acciones laborales que viene desempeñando en una organización, asimismo este factor va permitir tener una moral elevada que va permitir a cada colaborador desempeñarse con óptimas condiciones y lograr los objetivos empresariales.

m) Trabajo en Equipo.

Es considerado un instrumento laboral que permite a las organizaciones optimizar y lograr mejores resultados en la realización de las actividades, el trabajo en equipo consiste en realizar una actividad en común con diferentes personas quienes comparten un extenso sentido de unión, empatía y armonía, asimismo se apoyan brindando ideas para la elaboración de un determinado proyecto.

n) Relaciones Interpersonales.

Esta referida a la acción que dos o más personas realizan con el fin de crear un entorno de apoyo mutuo y apoyo, basado en la emoción, sentimiento, interés, actividades sociales, interacciones y maneras colaborativas que estas convergen dentro de una organización, mediante el cual generan un clima laboral muy beneficioso para las metas de la organización.

o) Evaluación.

Es un proceso que tiene como objetivo primordial determinar en qué escala se ha logrado concretar los objetivos que han sido establecidos a inicios de determinados periodos, ello genera un juicio de valor en torno a una programación establecida.

p) Evaluación de Personal.

Es el resultado a juzgar de un empleado en cuanto a su capacidad para llevar a cabo un trabajo, un proyecto u otros programas, ello como contraste a sus actividades realizadas en un periodo de tiempo, a quien se le asignado responsabilidades y funciones en un cargo en específico dentro de una organización.

Capítulo III:

Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis General

Existe relación directa significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019

3.1.2. Hipótesis Específicas

- Existe relación directa significativa entre la admisión de los colaboradores y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019.
- Existe relación directa significativa entre la capacitación de los colaboradores y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019.
- Existe relación directa significativa entre la retención de los colaboradores y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019.

3.2. Identificación de las Variables

VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Es el proceso de guiar y orientar a los colaboradores de una organización a través de “*Admisión, reclutamiento, capacitación, remuneraciones, desempeño, condicionales laborales, etc.*” actualmente en un rol muy esencial para el capital humano pues gracias

a ello una organización será un modelo de excelencia en esta etapa globalizada de información y conocimientos (Jaramillo, 2005)

Variable de tipo

- Cuantitativo

Dimensiones:

- Admisión de colaboradores
- Capacitación de los colaboradores
- Retención de los colaboradores

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

Es el nivel que ha ejecutado el trabajador “*para el logro y alcance de los objetivos y metas propuestos por la empresa en un periodo determinado*”, para ello el individuo ha tenido que explotar al máximo sus características personales, tales como cualidades, habilidades, destrezas, conocimientos, fuerza de trabajo entre otras que le han permitido un rendimiento laboral eficiente. (Bohórquez, 2004)

Variable de tipo

- Cuantitativo

Dimensiones:

- Capacidades referidas al puesto.
- Responsabilidad en sus funciones.
- Relaciones interpersonales.

3.3 Operacionalización de variables.

Tabla 2
Operacionalización de variables Gestión de talento humano y desempeño laboral

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO	Esta referida a la correcta gestión de los colaboradores de una organización, pues cada persona tienen talentos diferentes y el objetivo es aprovechar al máximo esos talentos, ubicandolos específicamente en las áreas de trabajo para el logro de los objetivos. (Chiavenato, 2009)	Admisión de Colaboradores	Reclutamiento de personas	¿Existen suficiente cantidad de colaboradores en su área de trabajo? ¿Existe constante cambio de colaboradores?	1.- Totalmente en desacuerdo 2.- Desacuerdo 3.- Ni de acuerdo /ni desacuerdo 3.- De acuerdo 4.- Totalmente de acuerdo
			Selección de personas	¿Hay correcta selección de colaboradores para cada puesto laboral? ¿En su proceso de selección se ha valorado su formación profesional?	
		Capacitación de los colaboradores	Capacitación	¿Debe promoverse la capacitación permanente de colaboradores? ¿Luego de una capacitación es más eficiente su actividad laboral?	
			Entrenamiento y desarrollo de habilidades	¿Debe promoverse en forma diaria la inducción para el trabajo del día? ¿Se valora eficientemente sus habilidades y destrezas personales?	
			Retención de los colaboradores	Creación de condiciones ambientales adecuado	
		Seguridad y calidad de vida		¿Los equipos de seguridad que se le brinda son de buena calidad? ¿La remuneración que percibe es acorde a su expectativa?	
		Procesos empleados para acompañar las actividades	¿Es satisfactorio el trato, orientación y acompañamiento que recibe?		

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL	Esta referida a la exigencia y eficiencia con la que un colaborador realiza sus actividades laborales en una empresa, asimismo esta relacionada al rendimiento laboral, es decir esta medida en la capacidad del colaborador en la producción, elaboración y culminación del trabajo en menor tiempo, menor esfuerzo y mejor calidad. (Chiavenato, 2002)	Capacidades referidas al puesto	Capacidad para toma de decisiones	¿Debería respaldarse la toma de decisiones en su área de trabajo?	1.- Totalmente en desacuerdo 2.- Desacuerdo 3.- Ni de acuerdo /ni desacuerdo 3.- De acuerdo 4.- Totalmente de acuerdo
			Capacidad de resolución de problemas	¿Debe valorarse sus acciones al momento de resolver problemas?	
			Capacidad de Liderazgo	¿Debe promoverse el liderazgo en las áreas de trabajo? ¿Considera que su desempeño ha sido eficiente en su área de trabajo?	
		Responsabilidad en el desarrollo de sus funciones	Puntualidad y asistencia	¿Es eficiente el control del horario establecido de trabajo?	
			Participación constante en equipos de trabajo	¿Debe promoverse la participación constante en equipos de trabajo?	
			Interés en la asistencia a capacitaciones	¿Debe facilitarse tiempo para concurrir a capacitarse y especializarse?	
			Planificación y organización en su trabajo	¿Ud. Planifica y organiza correctamente su área de trabajo?	
		Relaciones Interpersonales	Apoyo mutuo	¿Debería promoverse el apoyo mutuo y reciproco entre colaboradores?	
			Clima laboral adecuado entre compañeros de trabajo	¿Está conforme con el clima laboral entre todos los colaboradores? ¿Es eficiente la forma de comunicación con sus jefes y compañeros?	

Nota: *Elaboración propia*

Capítulo IV:

Metodología

4.1 Enfoque de la investigación

La presente investigación es de enfoque cuantitativo ya que los procedimientos empleados en la investigación han sido en forma progresiva y comprobada, asimismo cada proceso se ha terminado por completo para recién empezar el siguiente ya que este método no nos permite pasar o dejar pasos, es importante recalcar que el orden seguido ha sido muy riguroso. Se ha iniciado a partir de una idea, posteriormente se ha delimitado, se ha establecido los objetivos e interrogantes de la investigación, enmarcado en un marco teórico, de las interrogantes planteadas se han generado hipótesis y se han determinado las variables para el contexto, los resultados se han de medir a través de métodos estadísticos y se ha de obtener resultados y conclusiones de las hipótesis planteadas. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pág. 4)

4.2 Tipo de Investigación

La investigación es de tipo aplicada toda vez que se considera práctica y empírica, está caracterizada por la búsqueda, aplicabilidad y utilización de estudios y conocimientos ya adquiridos y a la vez pretende obtener nuevos conocimientos, después de haber concretado e implementado en forma práctica la investigación. El resultado y los conocimientos obtenidos permite una rigurosa, ordenada y sistemática forma de dar a conocer la actual realidad, pues ha de desarrollarse con estudios que abarcan teorías científicas correctamente validadas para

soluciones a problemas y acontecimientos prácticos y sobre todo para el control acciones cotidianas de la vida diaria. (Vargas, 2009)

4.3 Nivel de investigación

El nivel de la investigación es correlacional, ya que tiene como fin dar a conocer la relación existente o nivel de asociación que hay entre dos o más definiciones, categorías, conceptos o variables en una población o contexto en específico. En muchas ocasiones solamente se determina la relación existente entre estas variables. Para dar a conocer el grado de relación que existe entre ambas variables que pueden ser dos o más, en el presente estudio correlacional en primer lugar se ha de medir cada variable, posterior a ello se ha de cuantificar, analizar y establecer estos vínculos, ello se tiene que sustentar en las hipótesis planteadas y tiene que ser sometida a una prueba. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pág. 93)

4.4 Métodos de investigación

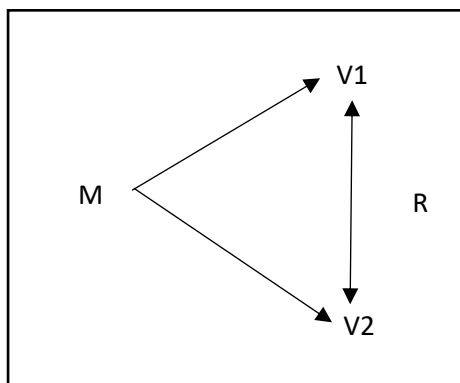
El método utilizado en la presente investigación ha sido el Inductivo-Deductivo, toda vez que la inducción nos ha permitido pasar del conocimiento de casos en específicos a un conocimiento global y generalizado, para ello ha sido imprescindible ver y observa toda la naturaleza que nos rodea, acoplar datos en particular y realizar generalidades a partir de estos, para ello se ha utilizado pasos como observar, formular hipótesis, verificar y finalmente generar conocimientos y estudios.

Asimismo, la deducción pasa de un conocimiento globalizado hacia afirmaciones particulares, al aplicar este procedimiento ha permitido hallar principios desconocidos, basado en las que ya tenemos conocidos, pues se ha basado en las investigaciones ya existentes y de ello a través de un análisis minucioso se ha obtenido información vital y veras que han servido como base y complemento para la formulación de esta investigación, finalmente es importante

mencionar que utilizar y emplear el método inductivo-deductivo, va a potencializar la construcción y el hallazgo de conocimientos e información en un nivel primario, que va aportar bastante sustento a la investigación. (Rodríguez & Pérez, 2017)

4.5 Diseño de investigación

En la presente investigación el diseño es no experimental transeccional correlacional, toda vez que el presente estudio se formula sin una deliberada manipulación de las dos variables con la que cuenta, pues se limita a ver y observar los acontecimientos, acciones y fenómenos en su panorama ambiental natural para simplemente posterior a ello analizarlos, así también la recolección y obtención de los datos se han realizado en un tiempo único, siendo su fin primordial describir las variables que la componen para luego analizar y determinar la ocurrencia e interrelación en un determinado momento. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pág. 154)



Donde:

M: Muestra de la investigación.

V1: Variable de Gestión de Talento Humano

V2: Variable de Desempeño Laboral

R: Relación existente entre la variable 1 y variable 2.

4.6 Población y muestra

4.6.1 Población

Esta referida al conjunto de todos los elementos posibles como pueden ser objetos, individuos o medidas de interés que cuentan con características observables y medibles en un momento y lugar especificado que se tiene que llevar a cabo, dichos elementos participan del fenómeno de estudio que ha sido definido y delimitado durante el análisis del problema de una investigación (Tamayo, 2012).

Para la presente investigación la población de estudio es de tipo finita la cual está compuesta por 36 colaboradores de la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, que actualmente vienen desempeñándose en las diferentes áreas operativas y administrativas.

4.6.2 Muestra

Se define como un subgrupo del total de la población que se tiene como interés de estudio y sobre el cual se va a tener que aplicar técnicas para recolectar datos, por lo que es de vital importancia delimitar y definir con mucha precisión, además debe ser un subgrupo representativo de la población, el investigador va a pretender que el resultado obtenido de esta muestra se extrapole o generalice hacia el resto de la población. (Tamayo, 2012).

En nuestra investigación se ha determinado emplear una muestra no probabilística pues al ser la población un grupo accesible y conocido, como investigadores hemos determinado por emplear a la población en su totalidad y realizar un censo.

A.- Unidad de análisis

Se refiere a que o quien es el objeto de estudio en la investigación, generalmente son individuos, viviendas, etc.

En tal sentido la unidad de análisis de la presente investigación va a ser los 36 colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L

B.- Tamaño de la muestra

Es conocido como aquel determinado número de individuos que componen parte de la muestra obtenida de una población, es muy necesario para que la información y data obtenida sea representativo de la población.

De igual forma al ser 36 colaboradores un número sustancialmente accesible y posible de abarcar en su totalidad, se ha optado por tomar como muestra a la totalidad del personal de empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L.

C.- Selección de la muestra

Es un procedimiento probabilístico o no probabilístico que nos va a permitir seleccionar aleatoriamente a determinados individuos de la unidad de análisis de los cuales se va obtener datos y cuando se quiere abarcar a la totalidad de una población se debe realizar un censo.

Por la definición antes detallada la investigación que se viene desarrollando y de acuerdo al problema planteado se ha optado por realizar un censo a los 36 colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, pues la población es relativamente pequeña.

4.7 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

4.7.1 Técnicas

Son medios utilizados por los investigadores para obtener data e información (Méndez, 1999)

Fuentes Primarias: Esta referida a la información verbal o escrita que es obtenida directamente por los investigadores por intermedio de narraciones o escritos que transmiten los individuos participantes en un determinado suceso o acontecimiento.

Fuentes Secundarias: Esta referida a la información escrita que ha sido obtenido y transcrito por investigadores o individuos que ya han obtenido la información por intermedio de otras fuentes desarrolladas y escritas o por un individuo en un acontecimiento o suceso.

4.7.2 Instrumentos

El instrumento es un recurso de medición que el investigador utiliza para realizar el registro de la información o la data obtenida de las variables planteadas, la función de medir es dar a conocer una correspondencia entre el “mundo actual” y “mundo teórico”, de ello el primero nos va a brindar una evidencia real es decir empírica, y el segundo nos va a proporcionar un enfoque teórico para encontrar relación a esa situación del mundo real que pretendemos describir. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, pág. 199)

A.- Diseño.

Se ha formulado un cuestionario sobre gestión de talento humano y desempeño laboral de tipo escala de Likert, mediante el cual la medición ha sido realizada a través de 24 ítems, basados en las dimensiones de 2 variables especificados en la investigación. (Ver apéndice B)

B.- Confiabilidad

Respecto a la confiabilidad de los datos se utilizó los parámetros generados por el Alfa de Cronbach, que se muestra a continuación:

Tabla 3

Confiabilidad de las dimensiones de Gestión de Talento humano

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N° de Elementos
Admisión de colaboradores	0.865	4
Capacitación de colaboradores	0.822	4
Retención de colaboradores	0.825	5

Nota: *Elaboración propia (Datos extraídos del SPSS 26)*

Tabla 4

Confiabilidad de las dimensiones de Desempeño Laboral

Dimensiones	Alfa de Cronbach	N° de Elementos
Capacidades referidas al puesto	0.778	4
Capacidad en sus funciones	0.737	4
Relaciones interpersonales	0.692	3

Nota: *Elaboración propia (Datos extraídos del SPSS 26)*

C.- Validez

El instrumento de recolección de datos, fue sometido a juicio de expertos del tema, para que así sea validada. (Ver apéndice D)

Tabla 5

Validación de expertos

N°	NOMBRE Y APELLIDOS	ESPECIALIDAD
01	Tula MENDOZA FARRO	Mg. Desarrollo empresarial
02	Roberto DE LA TORRE SANTANA	Lic. Administración de empresas
03	Edith PEÑA HUAYTALLA	Lic. Administración de empresas

Nota: *Elaboración propia*

Capítulo V:

Resultados

5.1 Descripción del trabajo de campo.

La recolección de datos se ha realizado en la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, con número de RUC: 20487031942, ubicado en el distrito de Santa Bárbara de Carhuacayán, Provincia de la Oroya, Departamento de Junín durante el año 2019, asimismo se encuestó a 36 colaboradores pertenecientes a la mencionada empresa, encontrándose entre ellos personal administrativo, área de logística y personal operario; la encuesta se llevó a cabo en dos fechas toda vez que el personal trabaja en sistema de 14x7, en primer lugar el 05 de noviembre del 2019 y posteriormente el 27 de noviembre del año 2019, existió predisposición de los colaboradores de la empresa para el relleno del cuestionario. Posterior a ello se ha tabulado los datos obtenidos a través del software SPSS versión 26.

5.2 Presentación de resultados.

De acuerdo a los resultados que se han obtenido a través de la aplicación del cuestionario a los 36 colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L se plasman a continuación el consolidado total y específico de las respuestas obtenidas.

5.2.1 Análisis de datos generales

Como parte de la presentación de resultados, la tabla 6 da a conocer los resultados totales obtenidos de los censados en función a las variables intervinientes que a continuación se detallan: (a) edad, (b) sexo, (c) nivel educativo, (d) área de trabajo y (e) tiempo de servicio, de ellos los resultados muestran que respecto a la edad predominantes es entre 31 a 40 años el mismo que representa un 72.2%, respecto al

sexo el predominante es el masculino, representado por un 88.9 %, en relación al nivel educativo predominante es el básico, que representa un 63.9%, y de acuerdo al área de trabajo el predominante es el área operativa, que representa un 77.8%, finalmente el tiempo de servicio predominante es 01 a 12 meses, el mismo que representa el 44.4%.

Tabla 6
Resultado General del análisis sociodemográfico

VARIABLE		FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA PORCENTUAL
EDAD	de 31 a 40	26	72,2
	de 41 a mas	10	27,8
	Total	36	100,0
SEXO	Masculino	32	88,9
	Femenino	4	11,1
	Total	36	100,0
NIVEL EDUCATIVO	Básico	23	63,9
	Técnico	10	27,8
	Superior	3	8,3
	Total	36	100,0
AREA DE TRABAJO	Administrativo	4	11,1
	Operativo	28	77,8
	Logística	4	11,1
	Total	36	100,0
TIEMPO DE SERVICIO	0 a 12 meses	16	44,4
	13 a 24 meses	13	36,1
	25 a más meses	7	19,4
	Total	36	100,0

Nota: *Elaboración propia (Datos extraídos del SPSS 26)*

Asimismo se presentan los resultados por cada variable sociodemográfica, conforme se detalla a continuación:

Conforme a la figura 5, del total del censo efectuado a la población podemos identificar que el 72.22 % de los colaboradores indican tener entre 31 a 40 años de edad, esto quiere decir que la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, tiene dentro de sus recursos humanos mayor cantidad de mano de obra relativamente adulta y ello es muy importante porque la empresa cuenta con personal que representa fuerza laboral promedio, experiencia y con conducta centrada que va favorecer las actividades operarias en el campo laboral, y solo se refleja que un 27,78% de los colaboradores manifiestan tener entre 41 años a más, este porcentaje representa al personal que generalmente se desempeña en los cargos administrativos y logísticos de la empresa, pues su factor experiencia y conocimiento profesional representa gran importancia para la gestión y relaciones empresariales que van a permitir lograr los objetivos y metas propuestas.

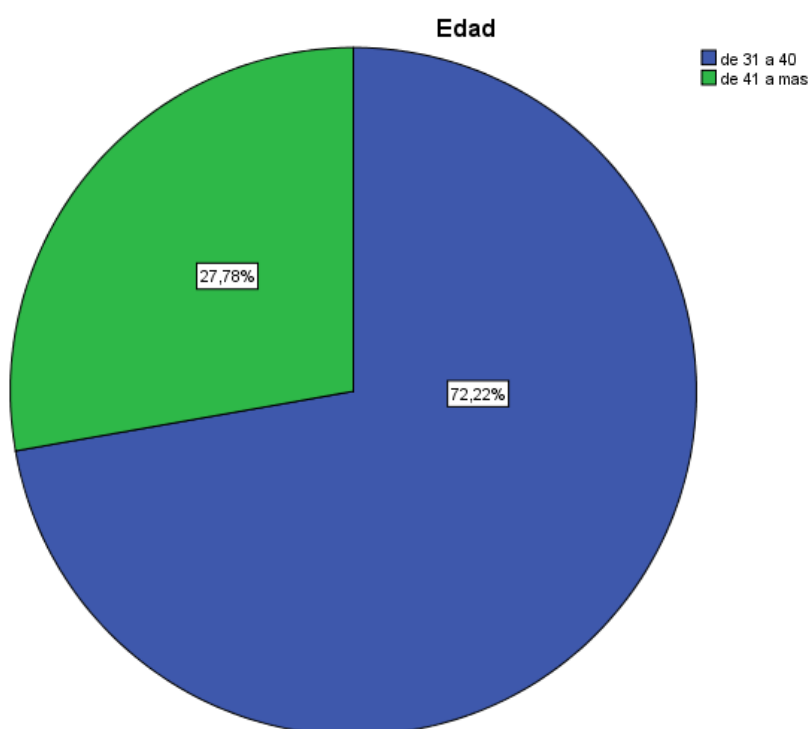


Figura 5 Edad de los colaboradores

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, 2019

Conforme a la figura 6, se puede apreciar que del total del censo efectuado a los colaboradores identificamos que el 88.89 % representan el sexo masculino, ello se debe a que la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L su actividad principal es la extracción de minerales no metálicos, actividades que requieren fuerza laboral alta y pesada, por lo que requiere mano de obra de colaboradores masculinos a fin de que aporten con su fuerza y estado físico en las diferentes actividades operarias y de extracción que se requieren, mientras que un 11.11 % del total de la población censada representa el sexo femenino, son ellas las que desempeñan actividades administrativas y logísticas, asimismo son las encargadas de la preparación de alimentos y limpieza del campamento, son estos factores que se reflejan el grafico estadístico.

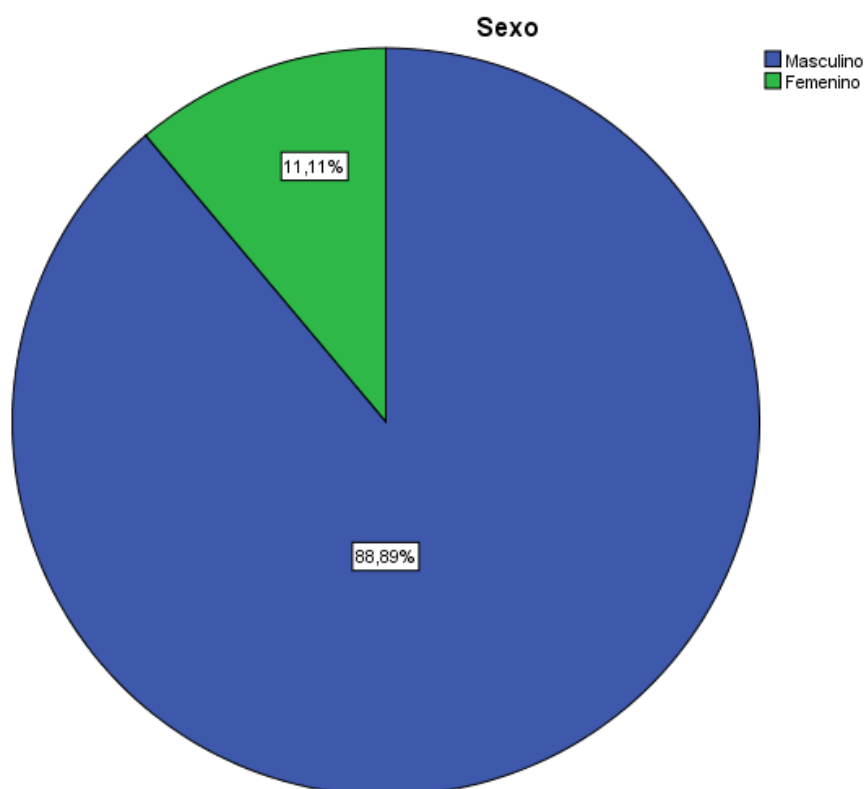


Figura 6 Sexo de los colaboradores

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, 2019

Conforme a la figura 7, se puede apreciar que del total del censo efectuado a los colaboradores se aprecia que un 63.89 % indican que su nivel educativo es básico, pues como se indicaba en párrafos anteriores al ser la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L una organización que se dedica a la extracción de minerales no metálicos, requiere principalmente personal con fuerza física, no siendo indispensable la formación académica es por ello que la mayoría de nuestros colaboradores solo cuenta con educación primaria y secundaria, mientras que un 27.78% indican que tiene formación técnica, quienes se desempeñan como operadores de maquinarias y equipos especializados y finalmente un 8.33% indican que tiene formación profesional, quienes poseen grados académicos de diferentes universidades.

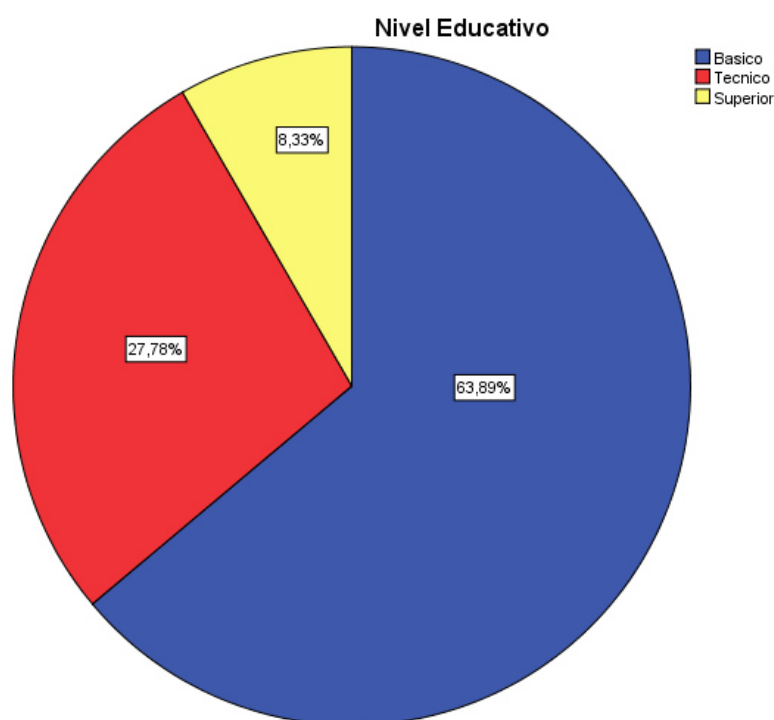


Figura 7 Nivel educativo de los colaboradores

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, 2019

Conforme a la figura 8, apreciamos que del total del censo efectuado un 77.78% de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, trabajan en la parte operativa, en cargos específicos como separación de minerales no metálicos de acuerdo a las indicaciones requeridas, manejo y operación de maquinaria pesada y equipos especializados, conductores de volquetes entre otros, mientras que un 11.11% de los colaboradores se desempeñan en la parte administrativa y logística de la empresa, respectivamente, en cargos de gestión, trámite documentario, relaciones empresariales, negociaciones, búsqueda de clientes y proveedores, entre otras que van a permitir a la empresa un adecuado crecimiento y sostenible en el tiempo.

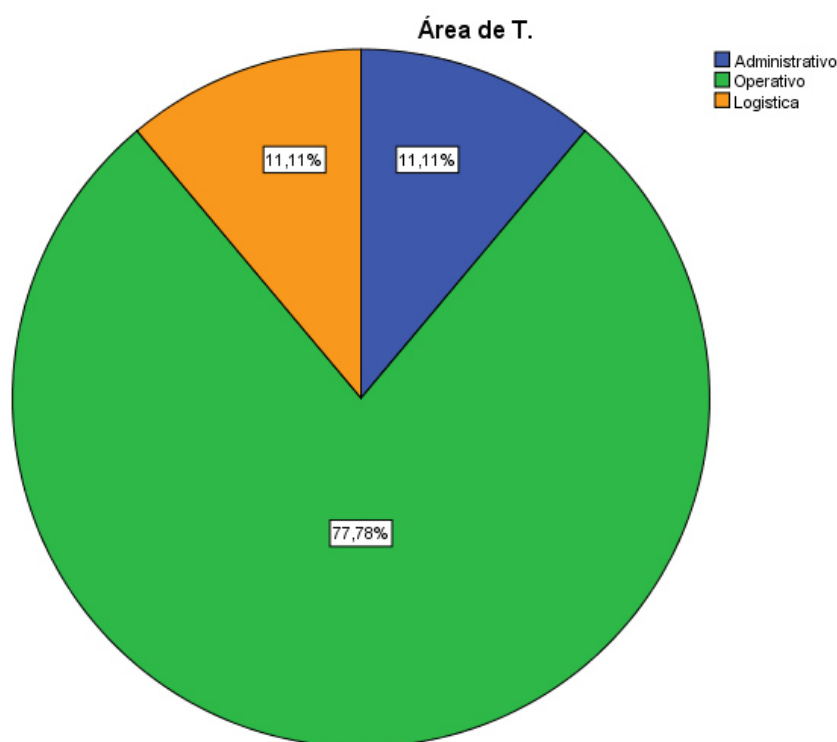


Figura 8 Área de trabajo de los colaboradores

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, 2019

Conforme a la figura 9, identificamos que del censo efectuado a la totalidad de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L., se aprecia que el 44.44% de los colaboradores su tiempo de servicio oscila entre 01 a 12 meses, ello se debe a que en esta área el cambio de personal es constante y que la mayor parte de trabajadores solo permanecen poco tiempo en la empresa ello a factores laborales, mientras que un 36.11% de los encuestados tienen un tiempo de servicio entre 13 y 24 meses en la empresa, ello también se debe en parte a los factores determinantes sobre la forma de trabajo y finalmente un 19.44% tienen un tiempo de servicio de 25 meses a más, dentro de ello se encuentran los profesionales técnicos y universitarios quienes vienen desempeñándose por un tiempo relativamente prolongado.

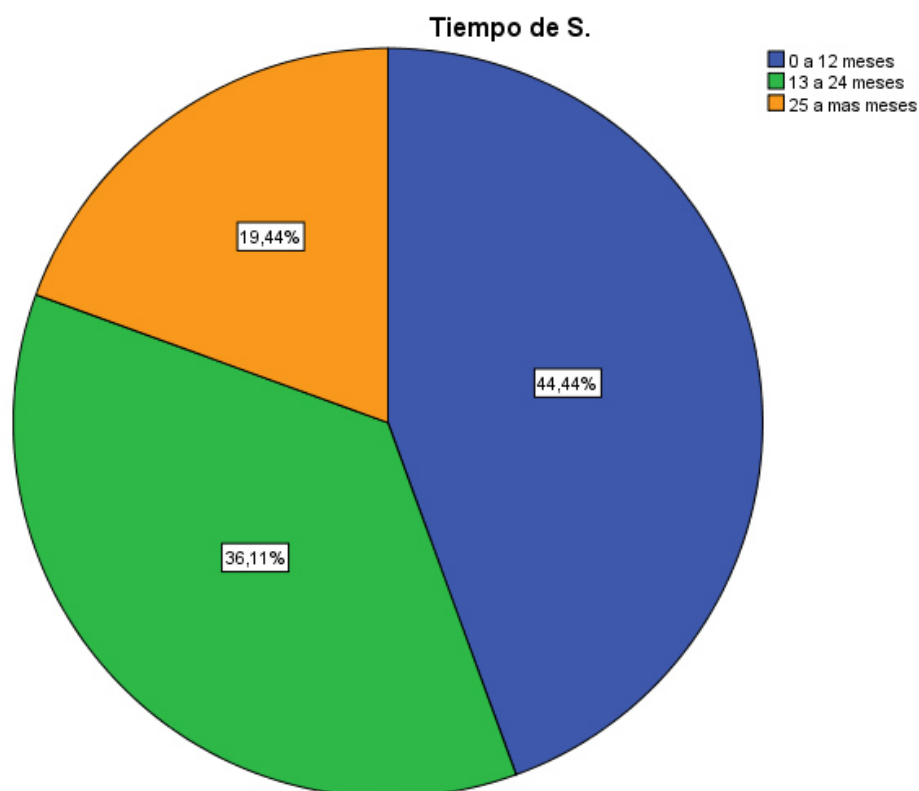


Figura 9 Tiempo de servicios de colaboradores

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L., 2019

5.2.2 Resultados respecto a la Variable Gestión de talento humano.

5.2.2.1 Resultado respecto a la dimensión admisión de colaboradores

Como parte de la presentación de resultados respecto a la dimensión de Admisión de colaboradores, la tabla 7 da a conocer el resultado total obtenido por parte de los censados en función a las dimensiones (ítems) intervinientes que a continuación se detallan: 21 colaboradores manifestaron estar de acuerdo con la admisión de colaboradores que la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L realiza, representando un porcentaje relativamente mayor del 58,3 %, sin embargo 10 personas manifestaron no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, representando un 27,8 % y finalmente 5 personas indicaron estar en desacuerdo reflejando un 13,9%, son estos dos últimos que nos indican que existen deficiencias en el proceso de admisión de colaboradores, por lo tanto se tiene que enfocarse con mayor énfasis en este proceso a fin de mejorar y contar con la mejor plana de colaboradores para cada puesto laboral.

Tabla 7

Resultado de la dimensión Admisión de Colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	5	13,9
	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	10	27,8
	De acuerdo	21	58,3
	Total	36	100,0

Nota: *Elaboración propia (Datos extraídos del SPSS 26)*

Asimismo se presentan los resultados por cada dimensión (4 ítems), conforme se detalla a continuación:

Conforme a la figura 10, podemos identificar que del censo efectuado a los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, se obtiene que el 33.33% de los trabajadores de la empresa considera que está de acuerdo con la cantidad de colaboradores en su área de trabajo, asimismo el 27.78 % considera que está totalmente de acuerdo respecto a la cantidad de personas con la que labora en su área de trabajo, esto nos da a conocer que relativamente en algunas áreas de trabajo existen una cantidad suficiente de colaboradores, mientras que un 25.00 % manifiesta no estar de acuerdo ni en desacuerdo y el 13.89 % indica no estar de acuerdo, ello representa que existen áreas en la empresa que deben ser identificadas y posteriormente se tiene que incrementar la cantidad de colaboradores, para que así la empresa se encuentre potencialmente tanto en la parte operativa como administrativamente.

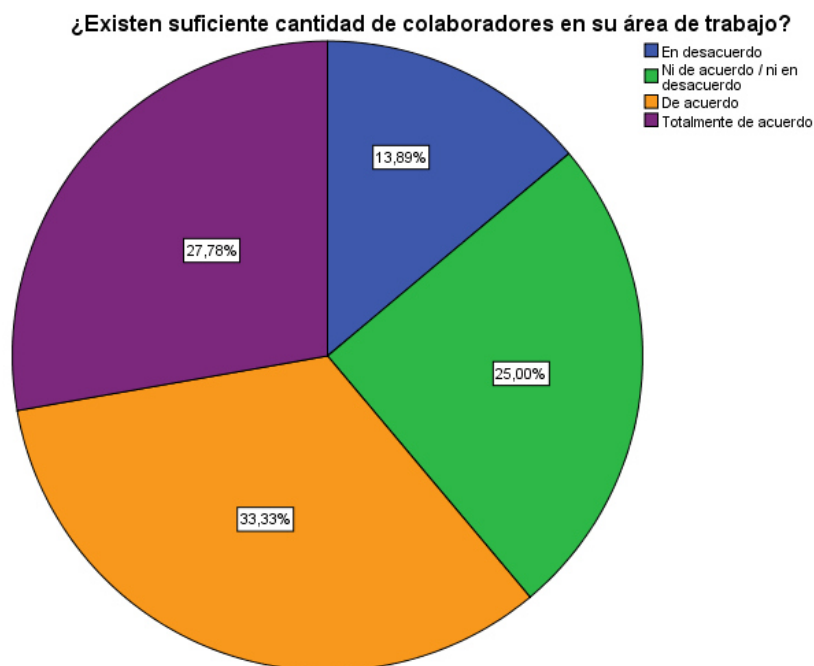


Figura 10 ¿Existen suficiente cantidad de colaboradores en su área de trabajo?

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, 2019

Conforme a la figura a la 11, identificamos que del total del censo efectuado a los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, obtenemos como resultado respecto a la existencia de constante cambio de colaboradores, toda vez que el 41.67 % manifiesta estar totalmente de acuerdo y un 36.11 % indica que está de acuerdo, ello nos da conocer que efectivamente existe alta rotación de colaboradores en la empresa, por lo tanto se tiene que generar estrategias y tácticas para poder contrarrestar esta situación, mientras que un 13.89% manifiesta estar en desacuerdo y el 8.33% indica no estar de acuerdo ni en desacuerdo, ello refleja que efectivamente una vez más en la empresa existen áreas donde hay alta rotación de colaboradores mientras que en otras no, es entonces que se tiene que trabajar en mejorar esta situación y revertir este problema.

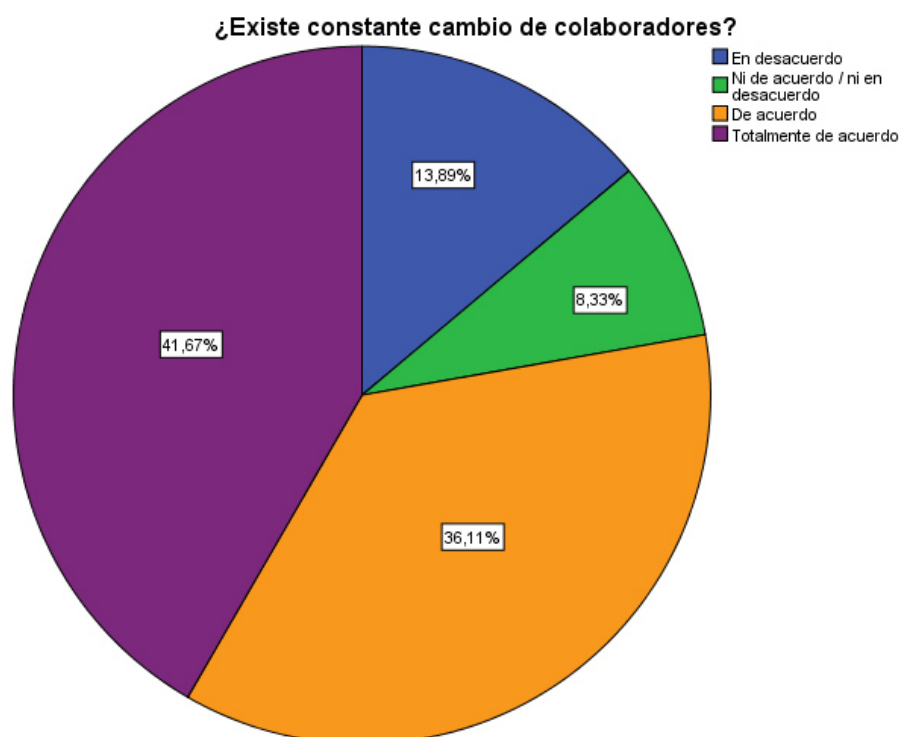


Figura 11 ¿Existe constante cambio de colaboradores?

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, 2019

Conforme a la figura 10, identificamos que del censo efectuado a los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, se obtiene que el 41.67% de los censados de la empresa considera que está de acuerdo y el 22.22 % considera estar totalmente de acuerdo ello refleja que un mayor porcentaje está conforme con la selección de colaboradores que realiza la empresa para cada puesto laboral, mientras que 19.44% indica no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 11.11% manifiesta estar totalmente en desacuerdo y finalmente un 5.56% indica estar en desacuerdo, ello nos da a conocer que existen deficiencias durante la selección de colaboradores, que hay aspectos que no se están valorando en los colaboradores que postulan a cada puesto laboral, por lo tanto si bien es cierto es un porcentaje menor se tiene que mejorar y realizar mejor este proceso de selección para así contar con colaboradores para cada perfil del puesto.

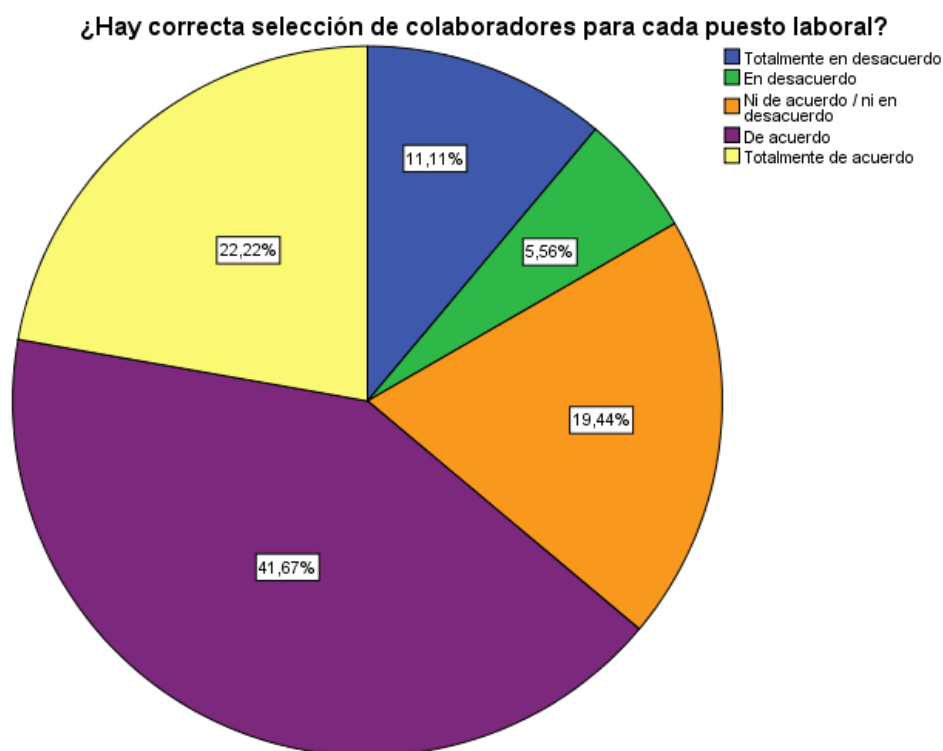


Figura 12 ¿Hay correcta selección de colaboradores para cada puesto laboral?

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, 2019

Conforme a la figura a la 13, identificamos que del total del censo efectuado a los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, obtenemos como resultado que el 41.67 % de los censados indican estar de acuerdo y el 30.56 % considera estar totalmente de acuerdo, esto nos da a conocer que un porcentaje alto de los colaboradores, están conformes con el proceso de selección que ha llevado a cabo la empresa, lo cual se estaría relacionando respecto al grafico anterior sobre la correcta selección para cada puesto laboral, mientras que un 27.78% indica que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo esto muestra que hay aspectos por mejorar para que así en la empresa solicite mayor información académica a cada trabajador, sin embargo el porcentaje obtenido puede reflejar la cantidad de colaboradores que solo cuentan con formación básica, pues estos considerarían poco relevante a este ítem.

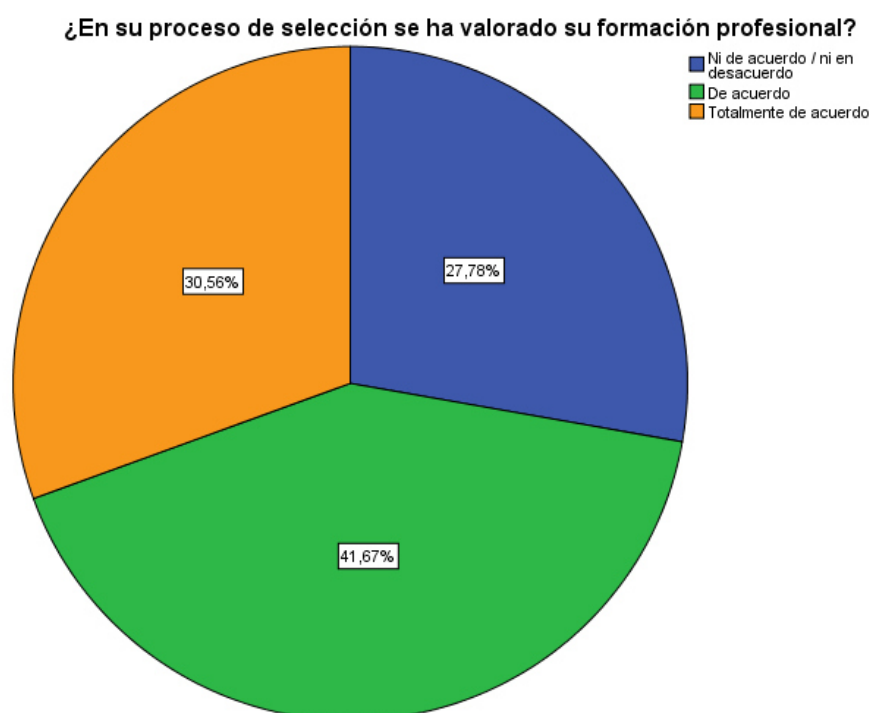


Figura 13 ¿En su proceso de selección se ha valorado su formación profesional?

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, 2019

5.2.2.2 Resultado respecto a la dimensión capacitación de colaboradores

Como parte de la presentación de resultados respecto a la dimensión capacitación de colaboradores, la tabla 8 da a conocer el resultado obtenido por parte de los censados en función a las dimensiones (ítems) intervinientes que a continuación se detallan: 4 colaboradores que representan el 11.1% indican estar en desacuerdo con la capacitación de colaboradores que realiza a empresa, 10 colaboradores que representan el 27.8% indican estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo, finalmente 22 colaboradores que representan el 61.1% manifiestan estar de acuerdo que se realice capacitación de personas dentro de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. Por lo descrito anteriormente llegamos a la conclusión que la mayor cantidad de colaboradores quieren capacitarse y especializarse en las diferentes actividades laborales que realizan tanto en la parte operativa como en la administrativa, por lo que la organización debe gestionar y promover cursos con profesionales del rubro de explotación minera no metálica y determinar un horario establecido para llevarlo a cabo, sin perjudicar la productividad de la empresa.

Tabla 8
Resultado de la dimensión capacitación de colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	4	11,1
	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	10	27,8
	De acuerdo	22	61,1
	Total	36	100,0

Nota: *Elaboración propia (Datos extraídos del SPSS 26)*

Asimismo se presentan los resultados por cada dimensión (4 ítems), conforme se detalla a continuación:

Conforme a la figura 14, identificamos que del censo efectuado a los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, se obtiene como resultado que el 38.89 % está totalmente de acuerdo, seguido de un 33.33 % que indica que está de acuerdo, respecto a que debe promoverse la capacitación permanente hacia los colaboradores, esto nos da a conocer que existe interés por parte del personal que la labora en la empresa en capacitarse y potenciar sus conocimientos en las actividades laborales que realiza, por lo tanto se tiene que gestionar cursos con profesionales del sector, asimismo se obtiene que un 16.67% no está de acuerdo ni en desacuerdo y finalmente un 11.11% está en desacuerdo, esto representa que hay colaboradores que no están interesados en capacitarse, sin embargo la gerencia puede obligar a los colaboradores que no desean pues es muy importante la capacitación porque va a permitir realizar las actividades con eficacia y eficiencia

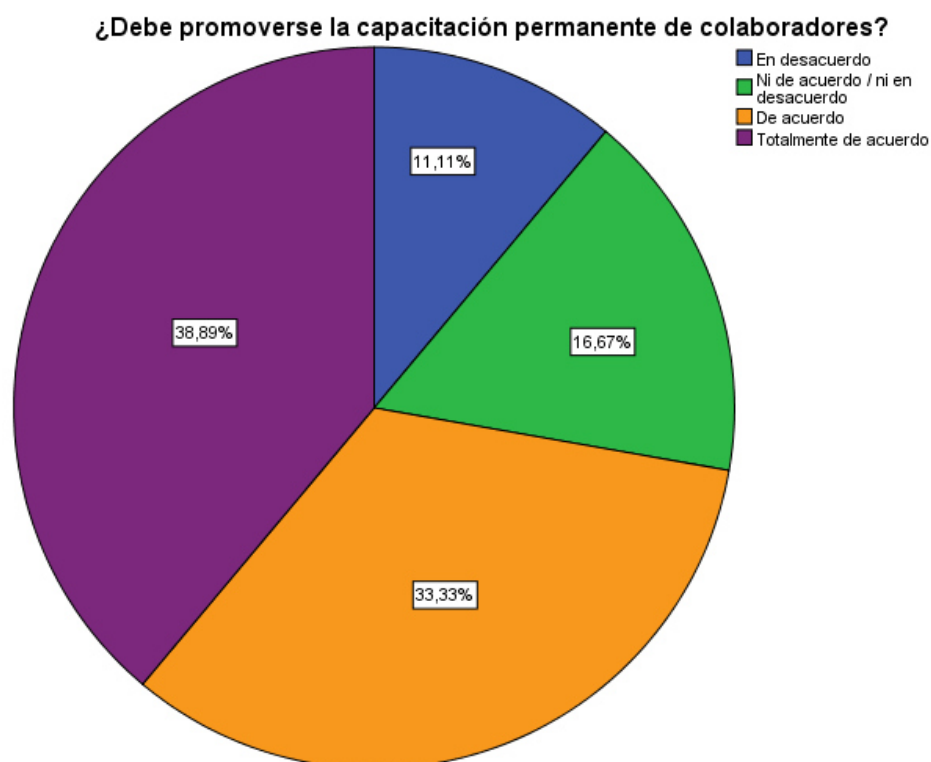


Figura 14 ¿Debe promoverse la capacitación permanente de colaboradores?

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, 2019

Conforme a la figura 15, podemos identificar que del censo efectuado a los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, se obtiene que el 38.89% están totalmente de acuerdo y el mismo porcentaje se encuentra de acuerdo respecto a que luego de una capacitación es más eficiente su actividad laboral, esto demuestra que a través de su experiencia laboral en diferentes empresas o en la misma institución, después de recibir indicaciones y conocimiento por parte de los especialistas, los trabajadores mejoran su quehaceres diarios, realizando con mejor rapidez y obteniendo buenos resultados, mientras que un 11.11% considera que está en desacuerdo y la misma cantidad ni de acuerdo ni en desacuerdo, esto refleja que hay trabajadores que consideran que no es relevante la capacitación o que en su defecto les ayuda muy poco para el desarrollo de sus actividades laborales, por lo que se tiene que identificar las áreas correspondientes y mejorar esta situación.

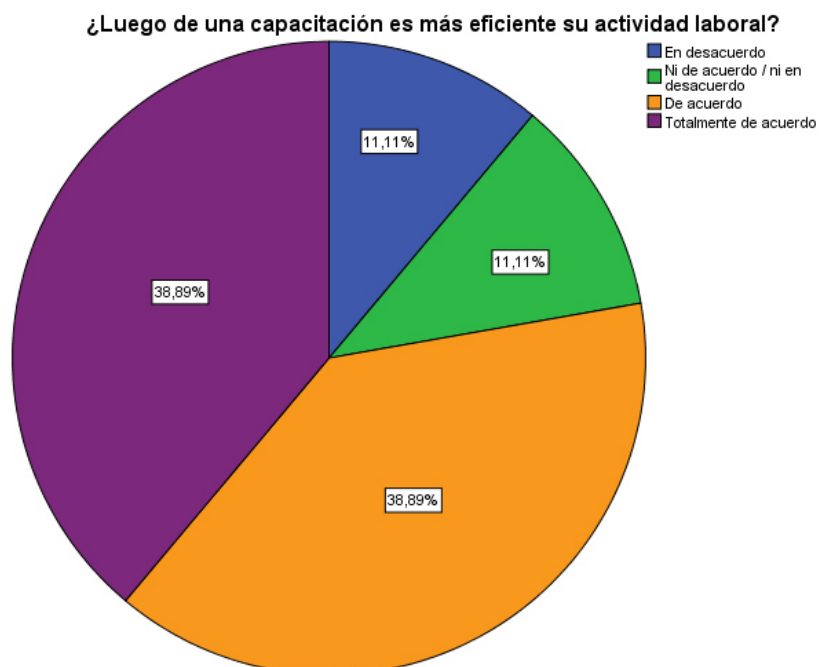


Figura 15 ¿Luego de una capacitación es más eficiente sus actividades laborales?

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, 2019

Conforme a la figura 16, podemos identificar que del censo efectuado a los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, se obtiene que el 33.33 % se encuentra de acuerdo, el 27.78 % se encuentra totalmente de acuerdo respecto a que debe promoverse en forma diaria la inducción para el trabajo del día, ello representa un porcentaje mayor, es decir que los colaboradores tienen preferencia a que se les oriente y brinde recomendaciones antes de iniciar el trabajo programado para el día, ya que ello daría a conocer la programación y objetivos a cumplir, mientras que un 22.22% indica esta ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 11.11% indica estar en desacuerdo y finalmente el 5.56 % indica estar totalmente en desacuerdo, esto muestra que existen colaboradores dentro de la organización que no quieren que se realice o no les importa, ello puede ser debido al bajo compromiso hacia sus labores y la propia organización.

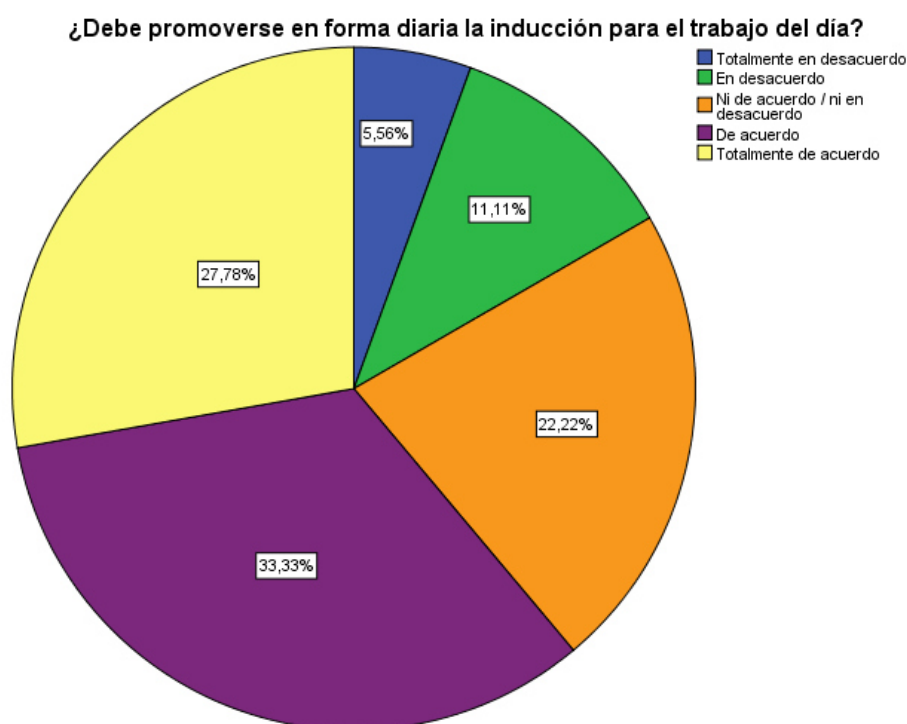


Figura 16 ¿Debe promoverse en forma diaria la inducción para el trabajo del día?

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, 2019

Conforme a la figura 17, se ha identificado que del censo efectuado a los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L., obtenemos como resultado que el 44.44% de los colaboradores manifestaron estar de acuerdo y el 27.78% manifestaron estar totalmente de acuerdo respecto a que si se valora eficientemente sus habilidades y destrezas personales en el desarrollo de sus actividades en el trabajo, esto representa un porcentaje alto y beneficioso para la empresa toda vez que al contar con personas que se sienten valorados por lo que conocen y saben hacer, estos van a realizar un buen desempeño laboral que va permitir cumplir las metas a corto, mediano y largo plazo, mientras que un 27.78 % un porcentaje representativo por si indica que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo, vale decir que estos no se sienten valorados por lo que realizan, por lo tanto este resultado va a permitir a los responsables y encargados de área estar pendiente de cada uno de los colaboradores y darles a conocer su importancia y vitalidad que significa para la empresa.

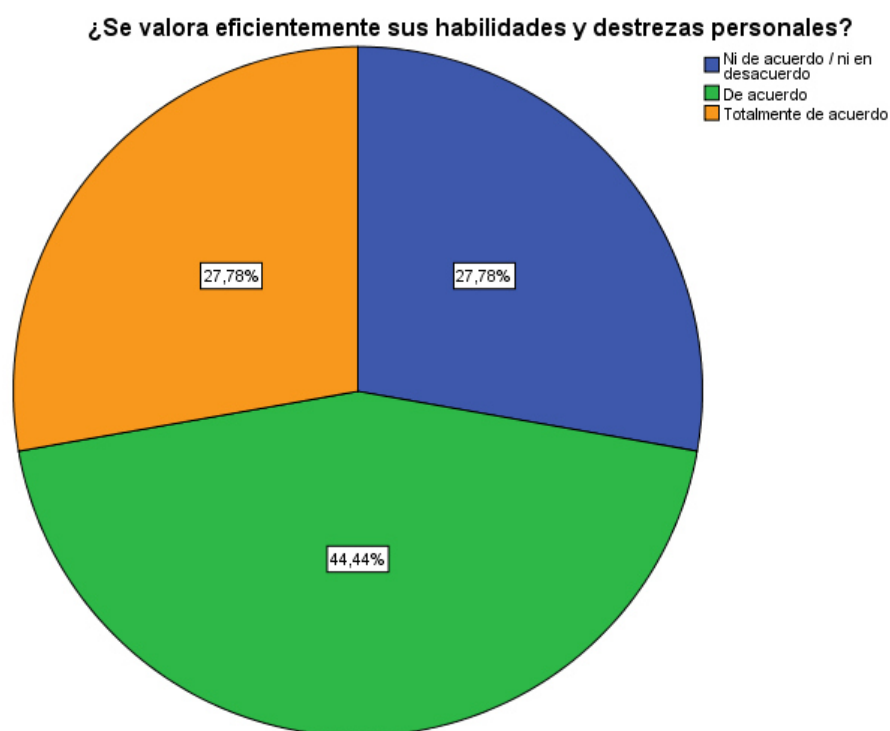


Figura 17 ¿Se valora eficientemente sus habilidades y destrezas personales?

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, 2019

5.2.2.3 Resultado respecto a la dimensión retención de colaboradores

Como parte de la presentación de resultados respecto a la dimensión de retención de colaboradores, la tabla 9 da a conocer el resultado obtenido por parte de los censados en función a las dimensiones (ítems) intervinientes que a continuación se detallan: 6 colaboradores que representan un 16.7% indicaron que se encuentran en desacuerdo con la retención que se hace a los colaboradores dentro de la empresa, a su vez 16 trabajadores que representan un 44.4% indican están en ni de acuerdo/ni desacuerdo con la retención de colaboradores y finalmente tenemos 14 colaboradores que representan un 38.9% los cuales se encuentran de acuerdo con la retención de colaboradores dentro de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. Con la cual se llega a la conclusión que debemos mejorar aspecto como: la remuneración, los espacios de comidas, los espacios de recreación y sobre todo el tema de seguridad, optimizando estas áreas podemos tener a nuestros colaboradores conformes y así mantenerlos dentro de la institución.

Tabla 9
Resultado de la dimensión retención de colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje
Válido En desacuerdo	6	16,7
Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	16	44,4
De acuerdo	14	38,9
Total	36	100,0

Nota: *Elaboración propia (Datos extraídos del SPSS 26)*

Asimismo se presentan los resultados por cada dimensión (5 ítems), conforme se detalla a continuación:

Conforme a la figura 18, identificamos si son óptimas las condiciones físicas del ambiente de trabajo para los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, se aprecia que el 47.22% de los colaboradores se encuentran de acuerdo a las óptimas condiciones del ambiente laboral, esto se debe al constante cambio que se da en la empresa, mientras que un 22.22% de los colaboradores se encuentran totalmente de acuerdo con las condiciones del ambiente de trabajo, también observamos que un 19.44% de los colaboradores opinan que las condiciones se encuentran acuerdo a las necesidades, por ende se encuentran en ni de acuerdo/ni desacuerdo y finalmente un 11.11% se encuentra en desacuerdo con el ambiente de trabajo, en conclusión se tiene que mejorar los ambientes

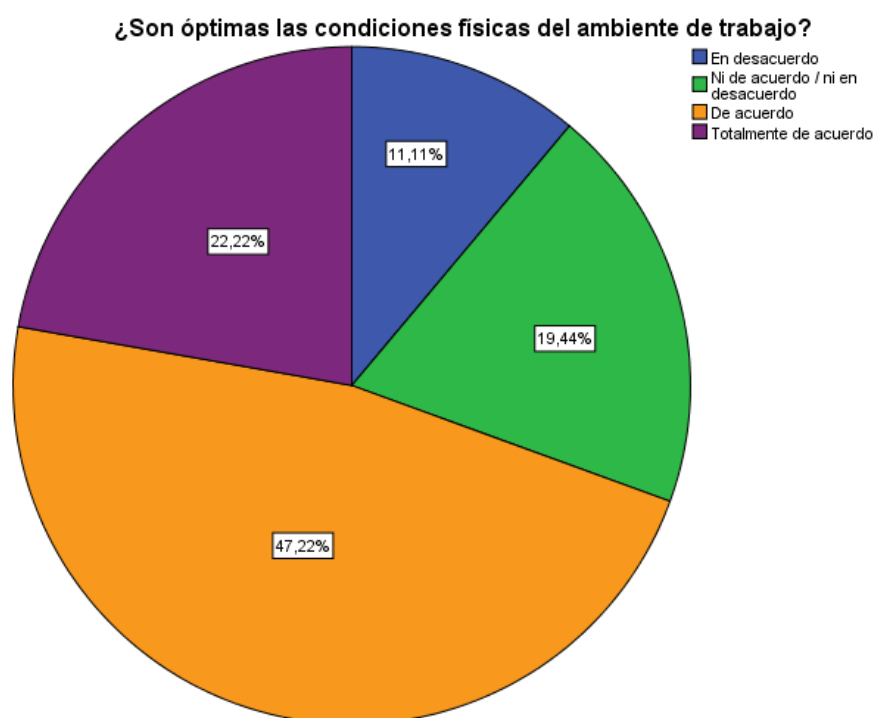


Figura 18 ¿Son óptimas las condiciones físicas del ambiente de trabajo?

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, 2019

Conforme a la figura 19, identificamos si los espacios de recreación se encuentran bien implementados para los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L., se aprecia que el 50.00% de los encuestados se encuentran en Ni de acuerdo/ni en desacuerdo en cuanto a los espacio de recreación y diversión dentro de la empresa lo cual nos indica que debemos de reestructurar los espacios, un 33.33% de los encuestados se encuentran de acuerdo con los espacios establecidos de recreación y diversión, un 11.11% de los encuestados se encuentran en desacuerdo con los espacios de recreación y diversión y finalmente un 5.56% de los encuestados se encuentran totalmente de acuerdo con los espacios de recreación y diversión. Por tal motivo es que debemos de priorizar estos espacios ya que tanto un 50% están indecisos y 11.11% en desacuerdo lo cual nos indica que no se encuentran conformes y generaría un malestar para que nuestros colaboradores.

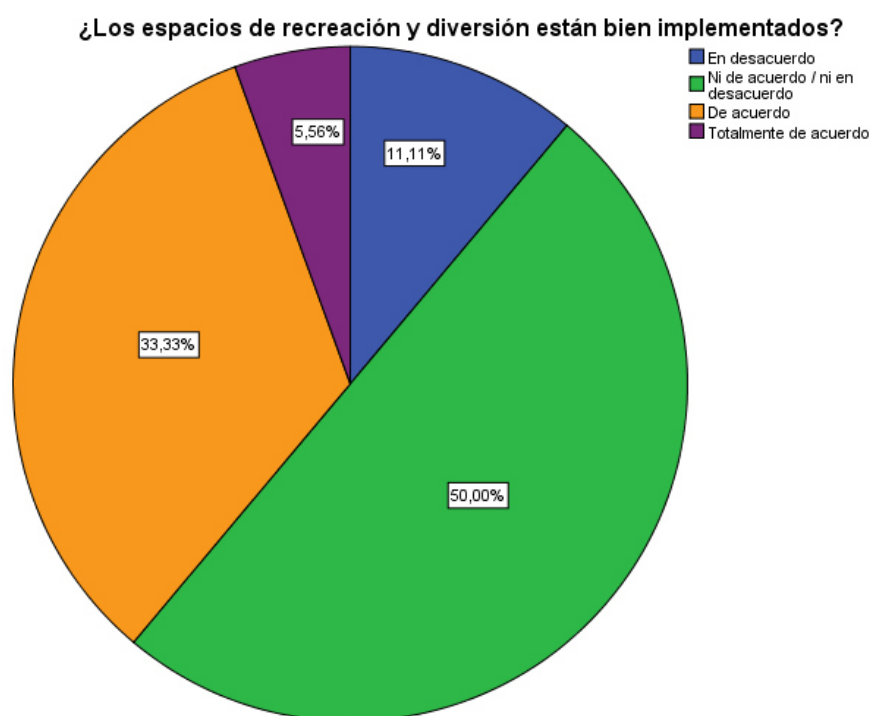


Figura 19 ¿Los espacios de recreación y diversión están bien implementados?

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, 2019

Conforme a la figura 20, identificamos si los equipos de seguridad que brindamos son de buena calidad para los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, se aprecia que el 61.11% de los encuestados se encuentran de acuerdo con la calidad de seguridad que se les brinda, en cuanto a un 16.67% se encuentra totalmente de acuerdo y ni de acuerdo/ni desacuerdo con los equipos de seguridad que brindamos y finalmente un 5.56% de los encuestado se encuentran en desacuerdo con los equipos de seguridad que brindamos. Por consiguiente, llegamos a la conclusión que los equipos de seguridad que la empresa brinda se encuentran recomendables y son de regular calidad; por lo que solo debemos de hacer unas leves modificaciones para que nuestros colaboradores se encuentren satisfechos.



Figura 20 ¿Los equipos de seguridad que se le brinda son de buena calidad?

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, 2019

Conforme a la figura 21, identificamos si la remuneración que perciben los colaboradores es acorde a sus expectativas, el 38.89% de los encuestados se encuentra satisfechos con la remuneración que se les brinda, también observamos que un 27.78% de los colaboradores se encuentran en ni de acuerdo/ni desacuerdo en el cual observamos que están conformes, se observa que un 16.67% de los colaboradores encuestados se encuentran en desacuerdo pudiendo evidenciar que no están de acuerdo con la remuneración, también se observa que 11.11% de los colaboradores encuestados se encuentran totalmente de acuerdo con las remuneraciones percibidas y finalmente observamos que un 5.56% de los encuestados se encuentran totalmente en desacuerdo con la remuneración. Por ende, llegamos a la conclusión que debemos de mejorar las remuneraciones para nuestros colaboradores y así mantenerlos motivados y puedan desempeñar una buena labor.



Figura 21 ¿La remuneración que percibe es acorde a su expectativa?

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, 2019

Conforme a la figura 22, identificamos si los colaboradores se encuentran satisfechos con el trato, la orientación y la compañía que la empresa brinda, podemos notar que un 44.44% de los colaboradores se encuentran satisfechos con el trato y la orientación, también observamos que un 33.33% de los colaboradores encuestados se encuentran en ni de acuerdo/ni en desacuerdo pudiendo notar que es 1/3 de nuestra población no está satisfecha y finalmente tenemos un 11.11% de nuestros colaboradores que se encuentran en totalmente de acuerdo y en desacuerdo. Con todos estos datos llegamos a la conclusión que debemos de mejorar el trato y la orientación de nuestros colaboradores para que tengan un buen desempeño dentro de la institución, para así lograr los objetivos y metas propuestas en el corto, mediano y largo plazo.

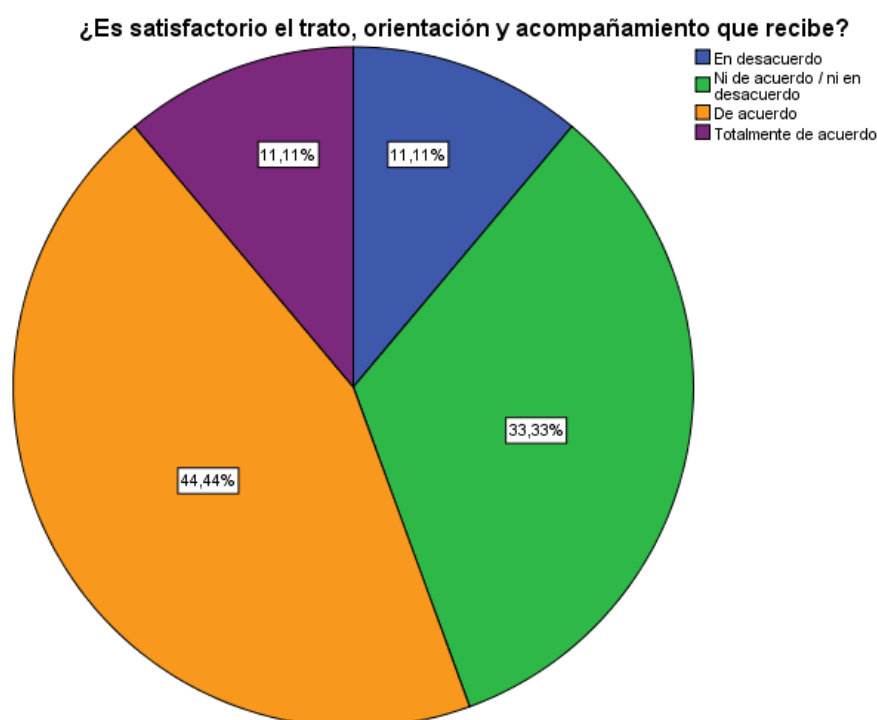


Figura 22 ¿Es satisfactorio el trato, orientación y acompañamiento que recibe?

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, 2019

5.2.3 Resultados respecto a la Variable Desempeño laboral

5.2.3.1 Resultado respecto a la dimensión capacidades referidas al puesto

Como parte de la presentación de resultados respecto a la dimensión de capacidades referidas al puesto, la tabla 9 da a conocer el resultado obtenido por parte del censados en función a las dimensiones (ítems) intervinientes que a continuación se detallan: 6 colaboradores que representan un 16.7% indicaron que se encuentran en desacuerdo con las capacidades referidas al puesto dentro de la empresa, a su vez 16 trabajadores que representan un 44.4% indican están en ni de acuerdo/ni desacuerdo y finalmente 14 colaboradores que representan un 38.9% los cuales se encuentran de acuerdo con las capacidades referidas al puesto dentro de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. Se llega a la conclusión que debemos de respaldar la toma de decisiones en su área de trabajo, a su vez priorizar las acciones que tengan al momento de resolver inconvenientes y finalmente tener un líder en cada área que pueda monitorear y mejorar la actividad dentro de cada área de trabajo, con el fin de tener un desempeño eficiente, mejorando la productividad en la empresa.

Tabla 10

Resultado de la dimensión capacidades referidas al puesto

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	6	16,7
	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	16	44,4
	De acuerdo	14	38,9
	Total	36	100,0

Nota: *Elaboración propia (Datos extraídos del SPSS 26)*

Asimismo se presentan los resultados por cada dimensión (4 ítems), conforme se detalla a continuación:

Conforme a la figura 23, identificamos si debiéramos de respaldar a los colaboradores en cuanto a la toma de decisiones dentro de su área de trabajo. Podemos notar que un 50.00% de los colaboradores se encuentran de acuerdo con que respaldemos su toma de decisiones, también notamos que un 22.22% de los colaboradores se encuentran totalmente de acuerdo de que deberíamos de respaldar su toma de decisiones en su área de trabajo, también podemos mencionar que un 16.67% de los encuestados se encuentra en ni de acuerdo/ni en desacuerdo en cuanto si debemos de respaldar la toma de decisiones en su área de trabajo y finalmente tenemos un 11.11% de nuestros colaboradores encuestados que se encuentran en desacuerdo en cuanto a ser respaldados con la toma de decisiones dentro de su área de trabajo. Por consiguiente, llegamos a la conclusión que un 70% a 80% de nuestros colaboradores desean que los respaldemos en la toma de decisiones dentro del área de trabajo.

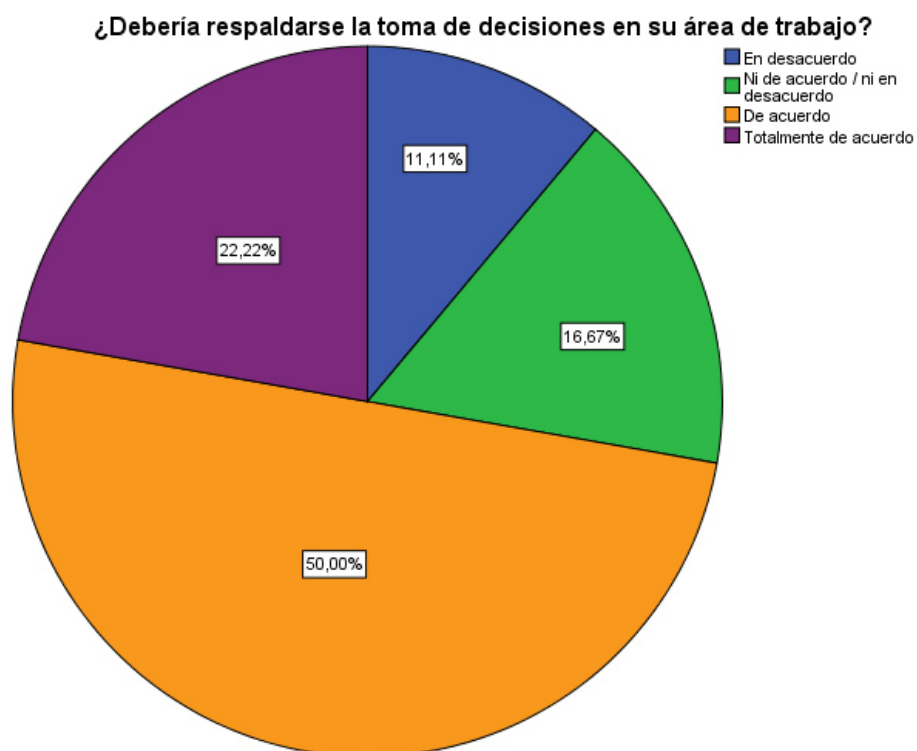


Figura 23 ¿Debería respaldarse la toma de decisiones en su área de trabajo?

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, 2019

Conforme a la figura 24, identificamos si debiéramos de valorar más sus acciones al momento de resolver problemas dentro de la empresa. Podemos observar que un 50.00% de los colaboradores encuestados se encuentran en ni de acuerdo/ni en desacuerdo para la valoración de sus acciones en el momento de resolver problemas, se observa que un 33.33% de los colaboradores encuestados se encuentran de acuerdo para que se valore sus acciones al momento de resolver un problema dentro de la empresa, en tanto un 11.11% de los colaboradores encuestados se encuentran en desacuerdo ya que al resolver algunas acciones el cual conlleve a resolver problemas tiende a un grado de responsabilidad extra y finalmente un 5.56% de los colaboradores encuestados se encuentran totalmente de acuerdo a que valoren más sus acciones en cuanto a la solución de problemas que pueda suceder dentro de la empresa en conclusión, si es necesario la valoración de los colaboradores para la solución de problemas.

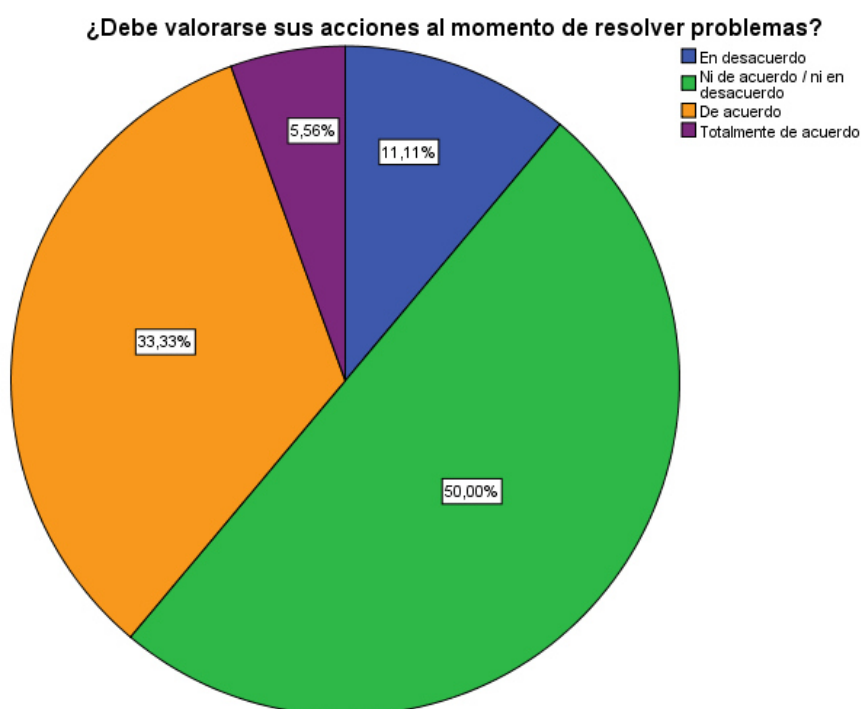


Figura 24 ¿Debe valorarse sus acciones al momento de resolver problemas?

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, 2019

Conforme a la figura 25, identificamos si se debería de promover el liderazgo en cada área de trabajo, en el cual podemos observar 61.11% de los colaboradores encuestados se encuentran de acuerdo para que se promueva el liderazgo en cada área de trabajo, también podemos observar que un 16.67% de los colaboradores se encuentran entre totalmente de acuerdo, también un 16.67% de los colaboradores se encuentran en ni de acuerdo /ni desacuerdo para promover el liderazgo dentro de las áreas de trabajo y finalmente un 5.56% de los colaboradores encuestados se encuentran en desacuerdo para promover el liderazgo dentro de las áreas de trabajo. Habiendo obtenido todos estos los datos llegamos a la conclusión de que debemos de promover el liderazgo para así optimizar la producción y tener una persona encargada el manejo respectivo de cada área.

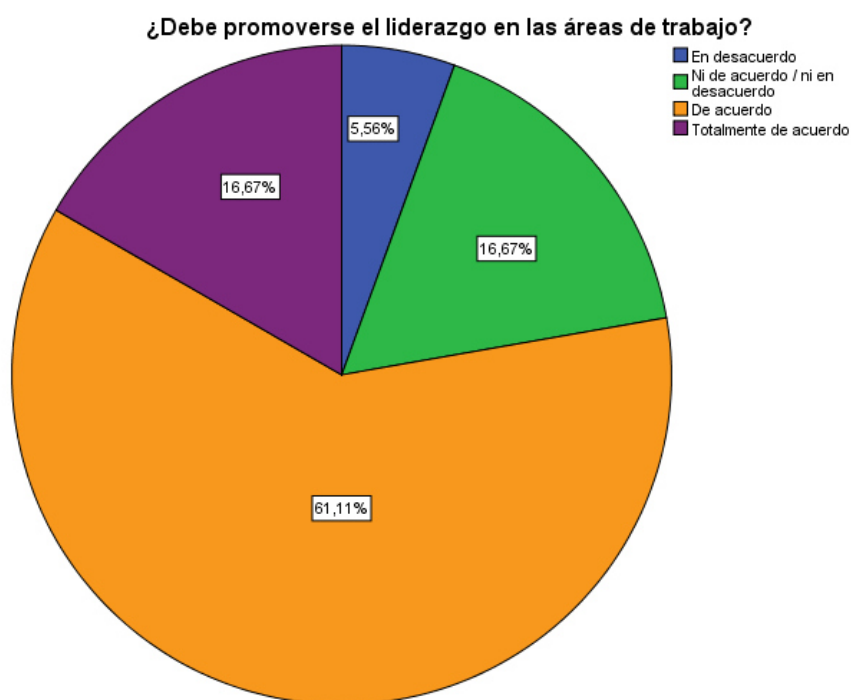


Figura 25 ¿Debe promoverse el liderazgo en las áreas de trabajo?

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, 2019

Conforme a la figura 26, identificamos que del censo efectuado a la totalidad de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L., se aprecia que el 38.89% de los colaboradores están de acuerdo que consideran que su desempeño ha sido eficiente en su área de trabajo, mientras 27.78% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 16.67% está en desacuerdo y el 11.11% está totalmente de acuerdo y por ultimo un 5.56% está totalmente en desacuerdo. Esta pregunta muestra que más de la mitad de los colaboradores consideran que se han desempeñado eficientemente en sus respectivas áreas, sin embargo un porcentaje similar no está seguro de haber hecho correctamente sus labores, e incluso indican no haber hecho suficiente, a través de un breve análisis de este resultado podemos inferir que existen trabajadores que no están siendo tomados en cuenta lo suficientemente es decir no están siendo explotados al máximo sus potencialidades, por lo tanto es un punto que se tiene que mejorar y superar.

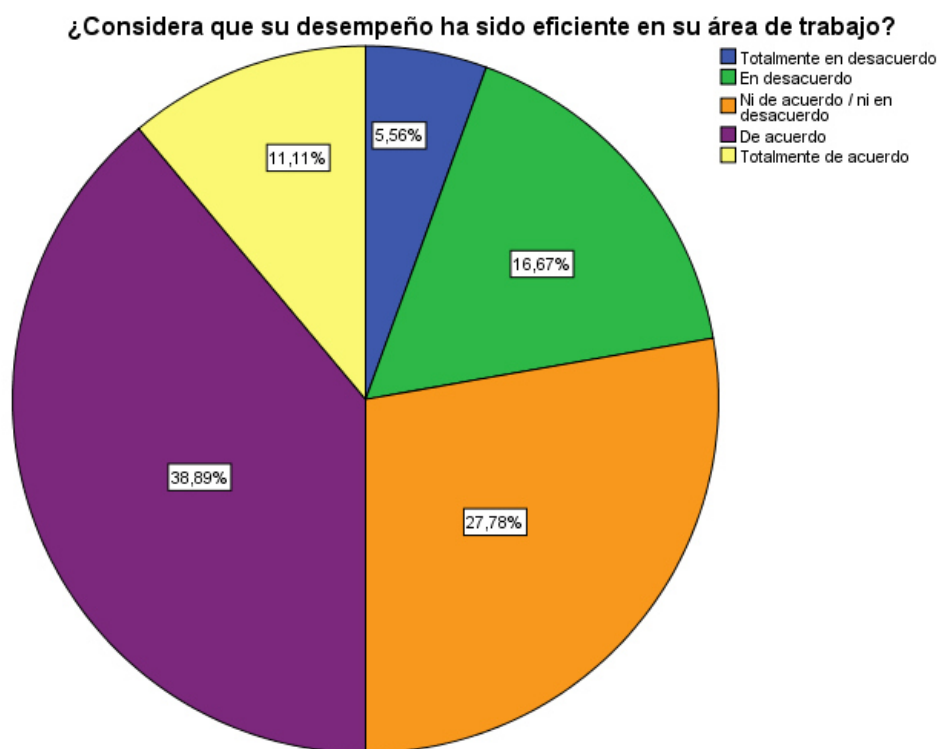


Figura 26 ¿Considera que su desempeño ha sido eficiente en su área de trabajo?

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, 2019

5.2.3.2 Resultado respecto a la dimensión responsabilidad en sus funciones

Como parte de la presentación de resultados respecto a la dimensión de responsabilidad de funciones, la tabla 11 da a conocer el resultado obtenido por parte de los censados en función a las dimensiones (ítems) intervinientes que a continuación se detallan: 5 colaboradores que representan un 13.9% indicaron que se encuentran en desacuerdo con la responsabilidad de funciones dentro de la empresa, a su vez 14 trabajadores que representan un 38.9% indican están en ni de acuerdo/ni desacuerdo y finalmente tenemos 17 colaboradores que representan un 47.2% los cuales se encuentran de acuerdo con la responsabilidad de funciones dentro de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. Con la cual se llega a la conclusión que debemos de mejorar el control de horas de trabajo sin exceder lo establecido, también promover el trabajo en grupo el cual generara un mejor ambiente laboral donde se tenga la inclusión del personal, teniendo casi un 53 % de los colaboradores que no se encuentran en conformidad debemos de mejorar las capacitaciones e incentivar a las especializaciones en cada área y finalmente enseñarles a planificar y organizar correctamente sus áreas de trabajo.

Tabla 11
Resultado de la dimensión responsabilidad en sus funciones

	Frecuencia	Porcentaje
Válido En desacuerdo	5	13,9
Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	14	38,9
De acuerdo	17	47,2
Total	36	100,0

Nota: *Elaboración propia (Datos extraídos del SPSS 26)*

Asimismo se presentan los resultados por cada dimensión (4 ítems), conforme se detalla a continuación:

Conforme a la figura 27, identificamos que del censo efectuado a la totalidad de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, se aprecia que el 52.78% de los colaboradores están de acuerdo con la eficiencia en el control del horario establecido de trabajo, mientras que el 22.22% está ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 13.89% están totalmente de acuerdo y por ultimo un 11.11% está en desacuerdo. Podemos interpretar que un 66.67% del total de encuestados están de acuerdo y totalmente de acuerdo con la eficiencia en el control del horario establecido de trabajo. Esta pregunta en particular muestra la deficiencia en la gestión de talento humano respecto a establecer horarios, esto repercute el desempeño laboral de los colaboradores, por lo tanto se tiene que adecuar al tipo de trabajo que realizan los colaboradores y en base a ello programar un horario, pues no es lo mismo trabajar en la parte administrativa a estar en el campo de operaciones y maniobras.



Figura 27 ¿Es eficiente el control del horario establecido de trabajo?

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, 2019

Conforme a la figura 28, identificamos que del censo efectuado a la totalidad de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L., se aprecia que el 47.22% de los colaboradores están de acuerdo con que se promueva la participación constante en equipos de trabajo, mientras que el 38.89% está esta ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 5.56% está totalmente de acuerdo y el 5.56% está en desacuerdo y por ultimo un 2.78% está totalmente en desacuerdo. Podemos interpretar el trabajo en equipo es un factor muy importante para la consecución de los objetivos de la empresa, por lo tanto es deber de la jefatura promover grupos de colaboradores para la realización de determinados trabajos con la participación de todos y cada uno de ellos, a fin de que se contagie a los colaboradores que no desean o son muy individualistas, cuanto más interactúan entre sí, se generara mejores ideas y alternativas.



Figura 28 ¿Debe promoverse la participación constante en equipos de trabajo?

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L., 2019

Conforme a la figura 29, identificamos que del censo efectuado a la totalidad de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L., se aprecia que el 47.22% de los colaboradores están de acuerdo con que se debe facilitar tiempo para concurrir a capacitarse y especializarse, mientras que el 30.56% están totalmente de acuerdo y un 19.44% están ni de acuerdo ni en desacuerdo y por ultimo un 2.78% está en desacuerdo. Podemos interpretar que un 77.78% del total de encuestados están de acuerdo y totalmente de acuerdo que se debe facilitar tiempo para concurrir a capacitarse y especializarse, para ello la organización debe establecer un plan y cronograma adecuado donde se establezca horarios, expertos, temas a desarrollar, entre otros que permitan realizar este proyecto, sin perjudicar las productividad diaria que cumplen los colaboradores.

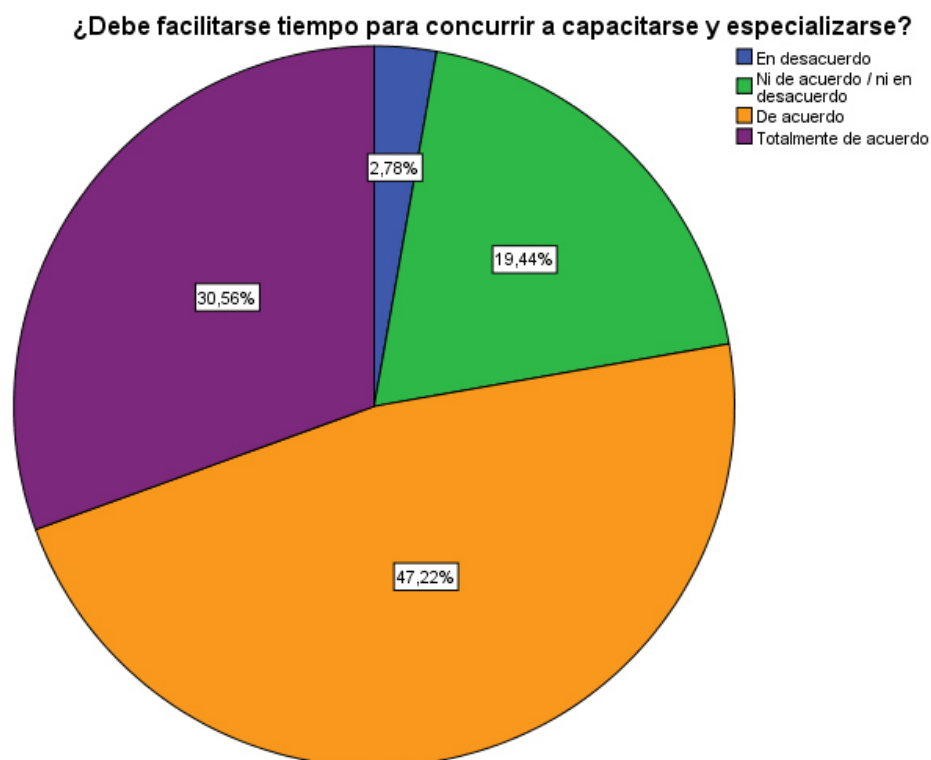


Figura 29 ¿Debe facilitarse tiempo para concurrir a capacitarse y especializarse?

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L., 2019

Conforme a la figura 30, identificamos que del censo efectuado a la totalidad de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L., se aprecia que el 38.89% de los colaboradores están de acuerdo a que si planifica y organiza correctamente su área de trabajo, mientras que el 36.11% está ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 13.89% está totalmente de acuerdo y el 8.33% está en desacuerdo y por ultimo un 2.78% está totalmente en desacuerdo. Podemos interpretar que solo un 52.78% del total están de acuerdo y totalmente de acuerdo si planifica y organiza correctamente su área de trabajo, este resultado muestra una deficiencia individual de los colaboradores que repercute en el desempeño laboral, por lo tanto se tiene que establecer un control adecuado para verificar si se están cumpliendo los objetivos diarios que se han establecido y conforme a lo que se ha indicado.

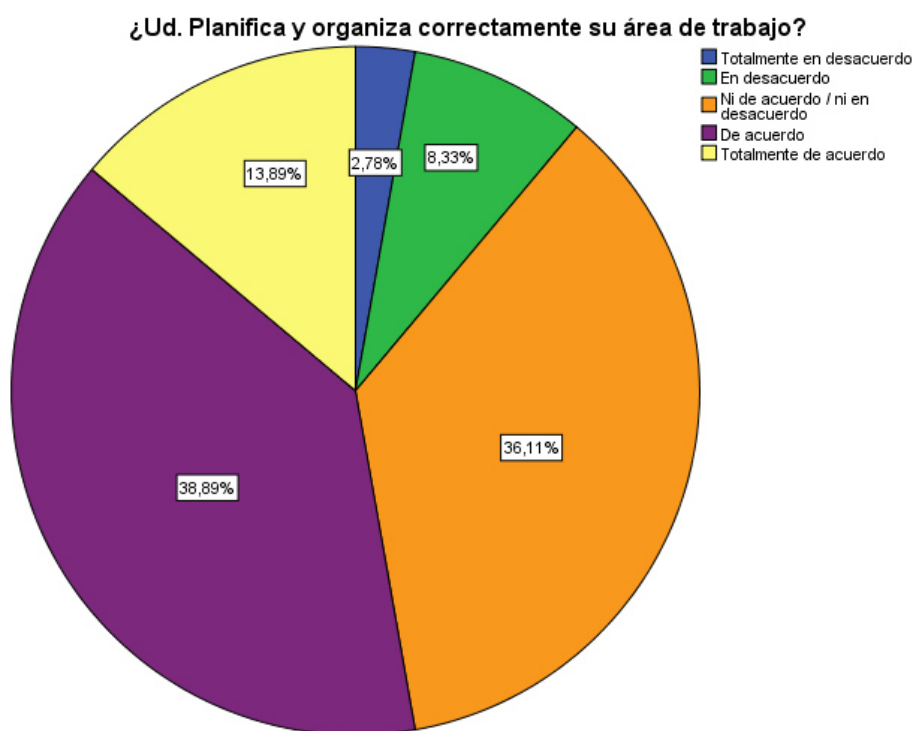


Figura 30 ¿Ud. Planifica y organiza correctamente su área de trabajo?

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L., 2019

5.2.3.3 Resultado respecto a la dimensión relaciones interpersonales

Como parte de la presentación de resultados respecto a la dimensión de relaciones interpersonales, la tabla 12 da a conocer el resultado obtenido por parte de los censados en función a las dimensiones (ítems) intervinientes que a continuación se detallan: 4 colaboradores que representan el 11.1% indicaron estar en desacuerdo con las relaciones interpersonales existente en la empresa, 15 colaboradores que representan el 41.7% manifestaron estar ni de acuerdo/ni en desacuerdo, mientras que 14 colaboradores representado por el 38.9% indicaron estar de acuerdo y 3 colaboradores que representan el 8.3% dieron a conocer que están totalmente de acuerdo con las relaciones interpersonales que existe en la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, por lo cual llegamos a la conclusión que un porcentaje mayor indica que las relaciones interpersonal no están bien, que existe cierto grado de individualismo en los colaboradores, por lo que se debe promover el apoyo mutuo y reciproco, mejorar el clima laboral con todos los trabajadores de las áreas estableciendo una forma de comunicación adecuada entre jefes y compañeros basado en el respeto y confianza.

Tabla 12
Resultado de la dimensión relaciones interpersonales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	En desacuerdo	4	11,1
	Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	15	41,7
	De acuerdo	14	38,9
	Totalmente de acuerdo	3	8,3
	Total	36	100,0

Nota: *Elaboración propia (Datos extraídos del SPSS 26)*

Asimismo se presentan los resultados por cada dimensión (3 ítems), conforme se detalla a continuación:

Conforme a la figura 31, identificamos que del censo efectuado a la totalidad de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L., se aprecia que el 58.33% de los colaboradores están de acuerdo con que se debería promoverse el apoyo mutuo y recíproco entre colaboradores, mientras que el 19.44% está totalmente de acuerdo y un 19.44% están ni de acuerdo ni en desacuerdo y por ultimo un 2.78% están en desacuerdo. Podemos interpretar que una gran parte de los encuestados es decir un 77.77% del total están de acuerdo y totalmente de acuerdo con que se debería promoverse el apoyo mutuo y recíproco entre colaboradores. Este resultado muestra que los colaboradores de la organización están dispuestos a muchos cambios que se realizaran pero que promuevan su forma de trabajo y sobre todo se les brinde mejores alternativas que le reflejen un adecuado esfuerzo y grandes resultados.

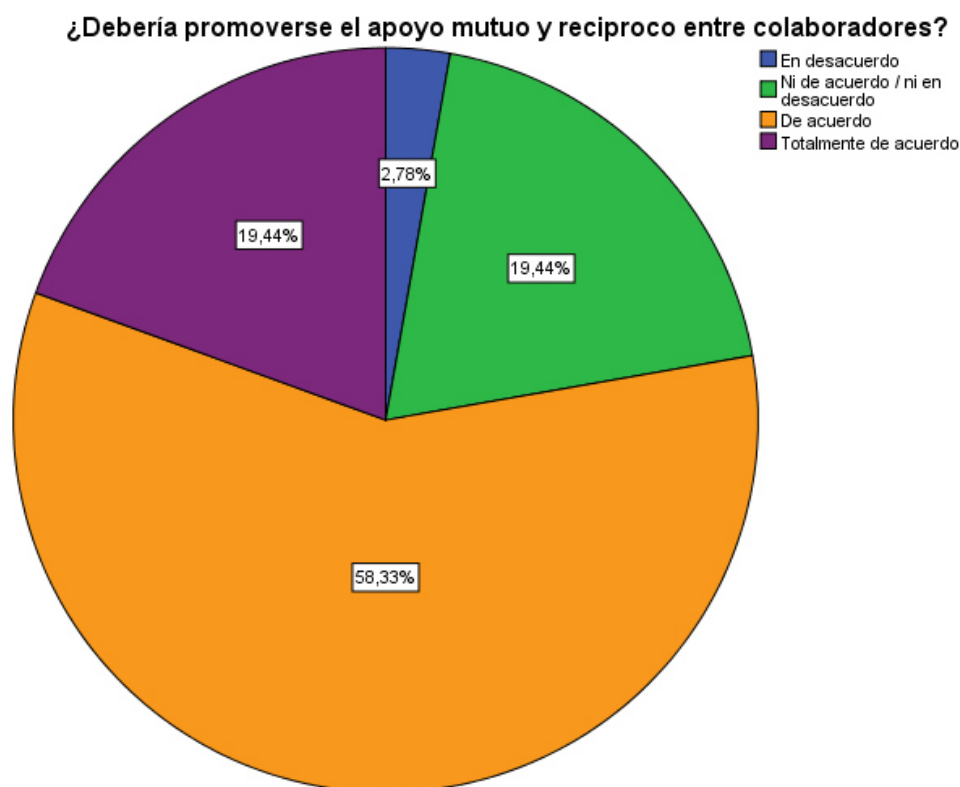


Figura 31 ¿Debería promoverse el apoyo mutuo y recíproco entre colaboradores?

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, 2019

Conforme a la figura 32, identificamos que del censo efectuado a la totalidad de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L., se aprecia que el 33.33% de los colaboradores está ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a si están conforme con el clima laboral entre todos los colaboradores, mientras que el 30.56% están de acuerdo y un 19.44% está totalmente de acuerdo y por ultimo un 16.67% está en desacuerdo. Podemos interpretar que el clima laboral existente en la empresa, no está marchando bien, este factor es muy importante para toda organización pues al tener colaboradores con ideas individualistas, malos comentarios intencionalizados, va existir un mal desempeño en el trabajo y va perjudicar el logro de las metas trazadas, por lo que se tiene que adoptar medidas urgentes para revertir y mejorar esta situación para crear un ambiente colaborativo entre todos.

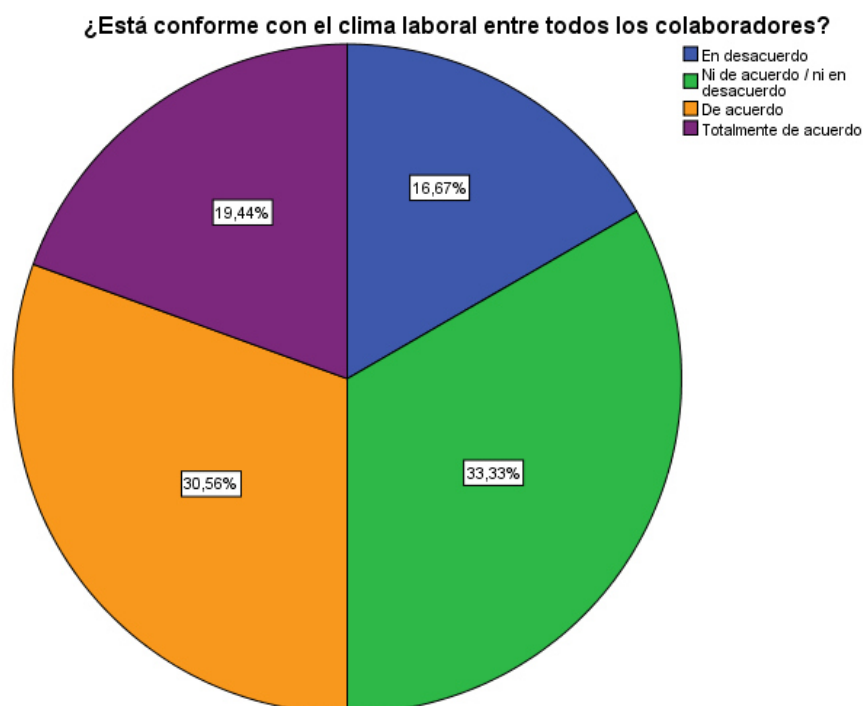


Figura 32 ¿Está conforme con el clima laboral entre todos los colaboradores?

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L., 2019

Conforme a la figura 33, identificamos que del censo efectuado a la totalidad de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L, se aprecia que el 50% de los colaboradores está de acuerdo que es eficiente la forma de comunicación son sus jefes y compañeros, mientras que el 30.56% está ni de acuerdo ni en desacuerdo y un 11.11% está totalmente de acuerdo y por ultimo un 8.33% está en desacuerdo. Podemos interpretar que una gran parte de los encuestados es decir un 61.11% se encuentra conforme con la forma en cómo se realizan las comunicaciones personales e interpersonales entre compañeros y jefatura, ello es bueno porque permite un grado de confianza y respeto entre todos, finalmente también nos da a conocer que existen colaboradores que se sienten poco valorados o que no intercambian experiencias o situaciones entre líneas jerárquicas, se tiene que mejorar estos aspectos

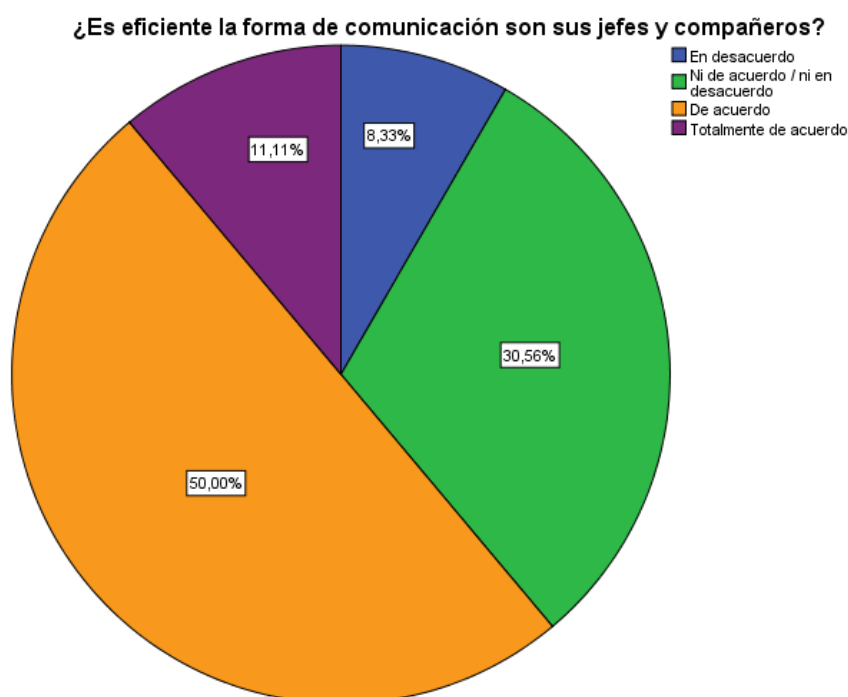


Figura 33 ¿Es eficiente la forma de comunicación son sus jefes y compañeros?

Nota: Datos recopilados de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples

5.3 Contratación de resultados.

5.3.1 Prueba de Hipótesis General

Paso 1: Formulación de las hipótesis

Ho: No existe relación directa significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019

H1: Existe relación directa significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019

Paso 2: Nivel de significancia

Alfa = 5%

Paso 3: Elección del estadístico de prueba

Se determinó la normalidad de las variables, mediante Shapiro Wilk, toda vez que la muestra utilizada es menor a 50 ($n \leq 50$)

Tabla 13

Prueba de Normalidad de Gestión de Talento Humano y Desempeño laboral.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión de Talento Humano	,738	36	,000
Desempeño Laboral	,662	36	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: *Datos extraídos consolidado de base de datos del SPSS 26*

Consideramos que P valor de Gestión de Talento Humano = .000 < 0.05 (No tiene distribución normal)

Consideramos que P valor de Desempeño laboral = .000 < 0.05 (No tiene distribución normal)

Asimismo, considerando que las dos variables son de tipo ordinal.

Se determina utilizar para la prueba de hipótesis Rho de Spearman.

Paso 4: Aplicación del estadístico de prueba

Tabla 14

Prueba de correlación entre Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral

			Gestión de Talento Humano	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Gestión de Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,440**
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	36	36
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,440**	1,000
		Sig. (bilateral)	,007	.
		N	36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: *Datos extraídos consolidado de base de datos del SPSS 26*

Valores		Relación
de ± 0.80	a ± 0.99	Muy alta
de ± 0.60	a ± 0.79	Alta
de ± 0.40	a ± 0.59	Moderada
de ± 0.20	a ± 0.39	Baja
de ± 0.01	a ± 0.19	Muy baja

Figura 34 Valores de la Rho de Spearman.

Fuente: Garriga, Lubin, Merino, Padilla, Recio y Suarez (2010)

Por lo tanto inferimos que de la tabla N° 14 se determina que el coeficiente de correlación es de .440, que representa una correlación moderada.

Paso 5: Decisión estadística

Como $p \text{ valor} = 0.007 < \alpha = 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1

Conclusión estadística:

Si existe una relación directa significativa del 0.440 entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. y valorado en la tabla de valores de Rho Spearman nos da a conocer que esta relación es moderada, por lo tanto una adecuada gestión en el talento humano va a permitir un moderado desempeño laboral en la empresa donde se ha aplicado el presente estudio.

5.3.2 Prueba de Hipótesis Específica 1.**Paso 1: Formulación de la hipótesis**

H_0 : No existe relación directa significativa entre la admisión de los colaboradores y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019.

H_1 : Existe relación directa significativa entre la admisión de los colaboradores y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019.

Paso 2: Nivel de significancia

Alfa = 5%

Paso 3: Elección del estadístico de prueba

Se determinó la normalidad de las variables, mediante Shapiro Wilk.

Tabla 15

Prueba de normalidad de Admisión de colaboradores y Desempeño laboral.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Admisión de colaboradores	,715	36	,000
Desempeño Laboral	,662	36	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: *Datos extraídos consolidado de base de datos del SPSS 26*

Considerando que P valor de Admisión de colaboradores= .000 < 0.05 (No tiene distribución normal)

Considerando que P valor de Desempeño laboral = .000 < 0.05 (No tiene distribución normal)

Así mismo, considerando que las dos variables son de tipo ordinal.

Se determina utilizar para la prueba de hipótesis Rho de Spearman.

Paso 4: Aplicación del estadístico de prueba

Tabla 16

Prueba de correlación entre Admisión de colaboradores y Desempeño Laboral.

		Admisión de colaboradores	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Admisión de colaboradores	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	36
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,197
		Sig. (bilateral)	,250
		N	36

Nota: *Datos extraídos consolidado de base de datos del SPSS 26*

Por lo tanto inferimos que de la tabla N° 16 se determina que el coeficiente de correlación es de .197, que representa una correlación baja.

Paso 5: Decisión estadística

Como $p \text{ valor} = 0.250 > \alpha = 0.05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

Conclusión estadística:

No existe relación directa significativa entre la admisión de colaboradores y desempeño laboral en la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L., toda vez que el p valor es mayor que $\alpha = 0.05$ y se obtiene como coeficiente de correlación 0.197 que valorado en la tabla de valores de Rho Spearman es muy baja, por lo tanto inferimos que la admisión de colaboradores no garantiza un eficiente desempeño laboral en la empresa donde se ha aplicado el presente estudio.

5.3.3 Prueba de Hipótesis Específica 2**Paso 1: Formulación de la hipótesis**

H_0 : No existe relación directa significativa entre la capacitación de los colaboradores y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019.

H_1 : Existe relación directa significativa entre la capacitación de los colaboradores y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019.

Paso 2: Nivel de significancia

Alfa = 5%

Paso 3: Elección del estadístico de prueba

Se determinó la normalidad de las variables, mediante Shapiro Wilk.

Tabla 17

Prueba de Normalidad de Capacitación de colaboradores y Desempeño laboral.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gf	Sig.
Capacitación de los colaboradores	,697	36	,000
Desempeño Laboral	,662	36	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: *Datos extraídos consolidado de base de datos del SPSS 26*

Considerando que P valor de Capacitación de colaboradores = .000 < 0.05 (No tiene distribución normal)

Considerando que P valor de Desempeño laboral = .000 < 0.05 (No tiene distribución normal)

Así mismo, considerando que las dos variables son de tipo ordinal.

Se determina utilizar para la prueba de hipótesis Rho de Spearman.

Paso 4: Aplicación del estadístico de prueba

Tabla 18

Prueba de correlación entre Capacitación de colaboradores y Desempeño laboral.

		Capacitación de los colaboradores	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Capacitación de los colaboradores	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,244
		N	,151
		36	36
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,244
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,151
		36	36

Nota: *Datos extraídos consolidado de base de datos del SPSS 26*

Por lo tanto inferimos que de la tabla N° 18 se determina que el coeficiente de correlación es de .244, que representa una correlación baja.

Paso 5: Decisión estadística

Como $p \text{ valor} = 0.151 > \alpha = 0.05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

Conclusión estadística:

No existe relación directa significativa entre la capacitación de colaboradores y desempeño laboral en la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L., toda vez que el p valor es mayor que $\alpha = 0.05$ y se obtiene como coeficiente de correlación 0.244 que valorado en la tabla de valores de Rho Spearman es baja, por lo tanto inferimos que la capacitación de colaboradores no garantiza un eficiente desempeño laboral en la empresa donde se ha aplicado el presente estudio.

5.3.4 Prueba de Hipótesis Específica 3

Paso 1: Formulación de la hipótesis

H_0 : No existe relación directa significativa entre la retención de los colaboradores y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019.

H_1 : Existe relación directa significativa entre la retención de los colaboradores y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019.

Paso 2: Nivel de significancia

Alfa = 5%

Paso 3: Elección del estadístico de prueba

Se determinó la normalidad de las variables, mediante Shapiro Wilk.

Tabla 19

Prueba de Normalidad de Retención de colaboradores y Desempeño laboral.

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gf	Sig.
Retención de colaboradores	,794	36	,000
Desempeño Laboral	,662	36	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: *Datos extraídos consolidado de base de datos del SPSS 26*

Considerando que P valor de Capacitación de colaboradores = .000 < 0.05 (No tiene distribución normal)

Considerando que P valor de Desempeño laboral = .000 < 0.05 (No tiene distribución normal)

Así mismo, considerando que las dos variables son de tipo ordinal.

Se determina utilizar para la prueba de hipótesis Rho de Sperman.

Paso 4: Aplicación del estadístico de prueba

Tabla 20

Prueba de correlación entre Retención de colaboradores y Desempeño laboral.

		Retención de colaboradores	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Retención de colaboradores	1,000	,646**
			,000
		36	36
	Desempeño Laboral	,646**	1,000
		,000	.
		36	36

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: *Datos extraídos consolidado de base de datos del SPSS 26*

Por lo tanto inferimos que de la tabla N° 20 se determina que el coeficiente de correlación es de .646, que representa una correlación alta.

Paso 5: Decisión estadística

Como $p \text{ valor} = 0.000 < \alpha = 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1

Conclusión estadística:

Si existe una relación directa significativa del 0.646 entre la retención de colaboradores y desempeño laboral en la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. y valorado en la tabla de valores de Rho Spearman nos da a conocer que esta relación es alta, por lo tanto la aplicación de estrategias y tácticas en la retención de colaboradores, tales como óptimas condiciones en el ambiente de trabajo, espacios de recreación y diversión implementado, equipos de seguridad adecuados, una buena remuneración y el trato que se le brinda a los colaboradores va permitir un alto desempeño laboral en la empresa donde se ha aplicado el presente estudio.

5.4 Discusión de resultados.

5.4.1 Respecto al Objetivo General

Durante el desarrollo de la presente investigación, se ha obtenido como resultado una relación moderada entre las variables V1 y V2 (0.440) y en comparación al estudio realizado por Fasabi (2019) en su investigación luego de haber realizado el análisis de relación de variables, obtuvo como resultado una relación de 0.690 (correlación positiva moderada) entre las variables V1 y V2, la muestra que utilizó Fasabi ha sido 50 trabajadores profesionales y técnicos, mientras que en la presente investigación se utilizó una muestra de 36 trabajadores entre obreros y profesionales en un ambiente de aplicación totalmente diferente, sin embargo ambas investigaciones obtienen resultados similares, con muestras similares, por lo que se puede decir que si existe relación entre gestión de talento humano y desempeño laboral, finalmente la presente investigación y

sus resultados permitirá mejorar y desarrollar futuras investigaciones tomando como fuente de información las aplicaciones teóricas, prácticas y estadísticas que se han realizado.

5.4.2 Respecto al Objetivo Especifico 1

Aplicado la prueba de hipótesis sobre la relación de admisión de colaboradores y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019, no se ha logrado cumplir dicho objetivo, dado que se obtuvo como resultado (0.197) y en la valoración se obtiene muy baja no existiendo relación entre la D1 y V2, en comparación al estudio realizado por Ccoica (2017), también obtiene como resultado a un nivel de 5% que no existe relación entre ambas variables con una muestra de 10 personas, en tanto la presente investigación concuerda a los resultados obtenidos por Ccoica, por lo que podemos inferir que esta variable no se relaciona cuando la cantidad de trabajadores es menor a 50, toda vez que no es una muestra representativa y las empresas con esta cantidad de trabajadores son clasificadas pequeñas y no es eficiente el proceso de admisión de colaboradores, finalmente dejamos constancia del presente estudio para futuras discusiones.

5.4.3 Respecto al Objetivo Especifico 2

Aplicando la prueba de hipótesis entre la relación de capacitación de los colaboradores y la variable de Desempeño laboral, en la Empresa de Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L Junín 2019 no se logra cumplir dicho objetivo, dado que se obtuvo como resultado (0.244) y en la valoración es baja y no guarda relación entre la D1 y V2, en comparación al estudio realizado por Ccoica (2017), obtiene como resultado un nivel de 5% que si existe relación entre el proceso de desarrollo de personas con el desempeño

laboral, en tanto nuestra presente investigación no concuerda con los resultados obtenidos por Ccoica, por lo cual podemos decir que tal variable no tiene relación ya que la cantidad de colaboradores es menor a 50 personas, y en nuestro caso hacer las capacitaciones se tiene que hacer para los jefes de grupo o de área con la intención de mejorar el manejo de las tales y el mejor rendimiento de ellas.

5.4.4 Respecto al Objetivo Especifico 3

Durante el desarrollo de la presente investigación, las pruebas de hipótesis sobre la relación de retención de colaboradores y el desempeño laboral de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. se ha obtenido como resultado que existe una relación directa significativa del 0.646 entre la dimensión retención de colaboradores y la variable desempeño laboral, similar al estudio realizado por Ccoica(2017), que también obtuvo un resultado de nivel de significancia del 5% que si existe relación entre el proceso de retención de personas con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa ENSIL E.I.R.L. Huancayo 2016 y concluye que la retención tiene una relación directa con el desempeño laboral y las mejoras pueden repercutir en el desempeño de los colaboradores de la empresa ENSIL E.I.R.L. estamos muy de acuerdo en que el departamento de recursos humanos debe fomentar políticas de incentivos y estrategias de retención de colaboradores , que al final impedirán que la reatbilidad de la empresa se afectada.

Conclusiones:

1. De acuerdo al objetivo general, determinar cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019 , se ha determinado que si existe una relación directa significativa del 0.440 entre la gestión de talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. y valorado en la tabla de valores de Rho Spearman nos da a conocer que esta relación es moderada, por lo tanto una adecuada gestión en el talento humano va a permitir un moderado desempeño laboral. A la par esta mejora solo puede ayudarnos a reducir algunos errores de la empresa y no se vea perjudicado su rentabilidad
2. De acuerdo a los objetivos específicos, la relación de la admisión de los colaboradores, capacitación de colaboradores y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019 .Se determina que no existe relación directa significativa entre las dimensiones admisión y capacitación frente al desempeño laboral. Asimismo la última dimensión retención de colaboradores si tiene una relación directa significativa del 0.646 con el desempeño laboral, de acuerdo a la tabla de valores de Rho Spearman nos da a conocer que esta relación es alta, por lo tanto la aplicación de estrategias y tácticas en la retención de colaboradores, tales como óptimas condiciones en el ambiente de trabajo, espacios de recreación y diversión implementado, equipos de seguridad adecuados, una buena remuneración y el trato que se le brinda a los colaboradores va permitir un alto desempeño laboral en la empresa donde se ha aplicado el presente estudio.

3. De acuerdo a los antecedentes ,se puede determinar que las variables de desempeño laboral y de gestión del talento humano en la actualidad son puntos de constantes análisis y evaluación con el objetivo de mejorar el trabajo en equipo,motivación y satisfacción, ya que estos influyen en la rentabilidad de la empresa

4. Además se pudo percibir los problemas y la ineficiencia del departamento de recursos humanos en la gestión de esta misma, el cual no cumple con los procedimientos adecuados de reclutamiento ,capacitación y admisión. Por consiguiente la empresa requiere primero un manual de procesos donde se le atribuya todo la potestad al departamento de recursos humanos para que se pueda encargar y planificar todos los procesos básicos y determinantes de la gestión del talento humano.

Recomendaciones:

1. Teniendo como conocimiento que en las empresas clasificadas medianas y grandes su modelo de entrevistas son virtuales, presenciales y la evaluación de perfil del puesto es realmente valorado, dentro de la empresa el modelo de entrevista que solicitamos es netamente presencial, ya que para los puestos que se solicitan la gran mayoría son por recomendaciones, por tal motivo nuestra admisión de colaboradores siempre es reducida, por lo que se sugiere sea el tipo de empresa o la actividad que realicen se gestione una adecuado admisión para contar con trabajadores potenciales y capaces.
2. La estrategia que es realmente conveniente respecto a la retención de colaboradores es la que genera al colaborador una satisfacción personal y a la vez se refleje en la empresa, por ende, se ve oportuno mejorar las expectativas de una visión a largo plazo, mejorando el tema de remuneraciones, bonos por metas obtenidas, buscado que los colaboradores obtengan mejores beneficios de acuerdo con su desempeño logrado dentro de cada área de trabajo.
3. Para aumentar la satisfacción de los colaboradores debemos enfocarnos por su bienestar tanto físico como emocional, toda vez que en la empresa debido al tipo de labor que realizan sufren de constantes cansancio o estrés, es por eso de se deben de controlar debidamente las horas de trabajo. La empresa debe de establecer políticas adecuadas y crear un plan de prevención en la cuales promueva las buenas prácticas y el descanso saludable de sus colaboradores el cual generaría un mejor desempeño laboral.

4. Se tiene que promocionar y generar las capacitaciones constantes ya que es un tema muy importante, el cual debe se debe establecer horarios y fechas adecuadas para que la empresa y los colaboradores no se vean afectados, por lo que una buena alternativa en la empresa de estudio es hacerlo un día laboral para que así no se vea afectado los días de descanso y/o exista desidia por parte del trabajador.

Referencias

- Albán, P. M. (2015). Modelo de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la empresas Servicont del cantón Baños de Agua Santa. *Repositorio de la Universidad Regional Autonoma de Los Andes-Ecuador*, 64. Obtenido de <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/1719>
- Chiavenato. (2009). *Desempeño laboral*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento Humano* . México: Mc Graw Hill Educación.
- Coicca, M. E. (2017). Relación de la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Ensil E.I.R.L. Huancayo 2016-2017. *Repositorio continental*, 164. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12394/3757>
- Dolores, M. R. (2019). *Deficiencias y mejoras en el proyecto de la cantera Mona* . Carhuacayan-Yauli-Junin.
- El Management Development (IMD) y CENTRUM Católica Graduate Business School. (2017). *Ránking Mundial del talento 2017*. <https://es.calameo.com/read/0006078265edfa1eaa6b0>.
- Fasabi, M. V. (2018). 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. *Repositorio Institucional Continental*, 133. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12394/5176>
- González, L. H. (2018). La selección del talento humano en las medianas empresas del sector comercio de xalapa, veracruz, y su relación con el desempeño laboral de su personal. *Revista Ciencia Administrativa*, 6, 131-141. Obtenido de

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fap&AN=138598847&lang=es&site=eds-live&scope=site>

LLano, T. E., & Rivera, C. L. (2015). "Sistema de Gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Florícola Agrogana S.A de la Parroquia Joseguango Bajo, Provincia de Cotopaxi en el periodo 2014-2015.

Repositorio de la Universidad Técnica de Cotopaxi, 212. Obtenido de

<http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/2192>

Pardo, E. C., & Diaz, V. O. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C. *Suma de Negocios*, 5(11), 39-48. doi:[https://doi.org/10.1016/S2215-](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70018-7)

[910X\(14\)70018-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70018-7)

Restrepo, E. F., & Arias, V. F. (2016). Las prácticas de gestión del talento humano en empresas agropecuarias del sector bananero en Colombia. *Journal of Agriculture & Animal Sciences*, 4, 20-32. Obtenido de

<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fsr&AN=114823593&lang=es&site=eds-live&scope=site>

Rodriguez, J. A., & Pérez, J. A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(82), 1-26.

doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>

Vargas, C. Z. (2009). La investigación Aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 155-165. Obtenido de

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>

Vera Barbosa, A., & Blanco Ariza, A. (2019). Modelo para la gestión del talento humano en las pymes del sector servicios de Barranquilla, Colombia. *bdigital Portal de revistas UN*, 29(74), 25-44.

Apéndices

APENDICE A

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES MÚLTIPLES FLORES E.I.R.L. 2019

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema General:</p> <p>¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona la admisión de los colaboradores y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019? • ¿Cómo se relaciona la capacitación de los colaboradores y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones Múltiples Flores 	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar cómo se relaciona la admisión de los colaboradores y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019. • Determinar cómo se relaciona la capacitación de los colaboradores y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones 	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación directa significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral en los colaboradores de la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación directa significativa entre la admisión de los colaboradores y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019. • Existe relación directa significativa entre la capacitación de los colaboradores y el desempeño laboral en la 	<p>Variable 1</p> <p>Gestión del talento humano.</p> <p>Variable 2.</p> <p>Desempeño laboral</p>	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Tipo</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel</p> <p>Correlacional</p> <p>Método</p> <p>Inductivo-Deductivo</p> <p>Diseño</p> <p>No experimental-transeccional-correlacional</p> <p>Técnica e instrumento de recolección de datos</p> <p>Cuestionario-Encuesta</p>

<p>E.I.R.L. 2019, Junín, 2019?</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se relaciona la retención de los colaboradores y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019? 	<p>Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar cómo se relaciona la retención de los colaboradores y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019. 	<p>Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación directa significativa entre la retención de los colaboradores y el desempeño laboral en la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L. 2019, Junín, 2019. 		<p>Población</p> <p>Finita</p> <p>Muestra.</p> <p>36 colaboradores</p>
---	--	---	--	--

APÉNDICE B**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS****CUESTIONARIO DE GESTION DE TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA FLORES E.I.R.L**

Objetivo: Determinar cómo se relaciona la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones Múltiples Flores E.I.R.L – Junín 2019.

Confidencialidad: La información proporcionada en el presente cuestionario será utilizada para fines académicos y su contenido será tratado en forma confidencial.

Información general

Edad : _____ Sexo : Masculino Femenino

Nivel Educativo : _____

Área de Trabajo : _____

Tiempo de servicios : _____

Instrucciones:

A continuación, por favor conteste las siguientes preguntas marcando con un aspa (x) en la alternativa que mejor exprese su opinión.

1: Totalmente en desacuerdo, 2: En desacuerdo, 3: Ni de acuerdo/Ni en desacuerdo, 4: De acuerdo, 5: Totalmente de acuerdo

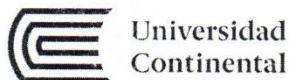
		1	2	3	4	5
Gestión de Talento Humano						
Admisión de colaboradores						
1	¿Existen suficiente cantidad de colaboradores en su área de trabajo?					
2	¿Existe constante cambio de colaboradores?					
3	¿Hay correcta selección de colaboradores para cada puesto laboral?					
4	¿En su proceso de selección se ha valorado su formación profesional?					
Capacitación de los colaboradores						
5	¿Debe promoverse la capacitación permanente de colaboradores?					
6	¿Luego de una capacitación es más eficiente su actividad laboral?					
7	¿Debe promoverse en forma diaria la inducción para el trabajo del día?					
8	¿Se valora eficientemente sus habilidades y destrezas personales?					
Retención de colaboradores						
9	¿Son óptimas las condiciones físicas del ambiente de trabajo?					
10	¿Los espacios de recreación y diversión están bien implementados?					
11	¿Los equipos de seguridad que se le brinda son de buena calidad?					
12	¿La remuneración que percibe es acorde a su expectativa?					
13	¿Es satisfactorio el trato, orientación y acompañamiento que recibe?					
Desempeño Laboral						
Capacidades referidas al puesto						
14	¿Debería respaldarse la toma de decisiones en su área de trabajo?					
15	¿Debe valorarse sus acciones al momento de resolver problemas?					

16	¿Debe promoverse el liderazgo en las áreas de trabajo?					
17	¿Considera que su desempeño ha sido eficiente en su área de trabajo?					
Responsabilidad en sus funciones						
18	¿Es eficiente el control del horario establecido de trabajo?					
19	¿Debe promoverse la participación constante en equipos de trabajo?					
20	¿Debe facilitarse tiempo para concurrir a capacitarse y especializarse?					
21	¿Ud. Planifica y organiza correctamente su área de trabajo?					
Relaciones Interpersonales						
22	¿Debería promoverse el apoyo mutuo y reciproco entre colaboradores?					
23	¿Está conforme con el clima laboral entre todos los colaboradores?					
24	¿Es eficiente la forma de comunicación con sus jefes y compañeros?					

Gracias por su colaboración.

APÉNDICE C

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



Universidad
Continental

Ficha de Validación por Criterio de Experto

1. Datos Generales

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: Dr. JOHANN SANTANA ROBERTO
- 1.2. Grado académico / mención : Licenciado Cooperativismo
- 1.3. N° DNI / Teléfono y/o celular : 08042354 / 957 445571
- 1.4. Cargo e institución donde labora: W.N. 1051200 CONTINENTAL
- 1.5. Autor(es) del instrumento :
- 1.6. Lugar y fecha :

2. Aspectos de la Evaluación

Indicadores	Criterios	Deficiente	Aceptable	Bueno
		1	3	5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.			X
2. Objetividad	El instrumento está organizado y expresado en comportamientos observables.			X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			X
4. Organización	Presentación ordenada.			X
5. Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.			X
6. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			X
7. Consistencia	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.			X
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.			X
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.			X
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X
Conteo total de marcas		A	B	C

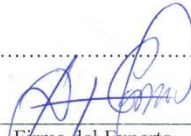
$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 3 \times B + 5 \times C}{50} = \frac{1}{50}$$

3. Opinión de aplicabilidad

Intervalo	Categoría	
[0,20 – 0,40]	No válido, reformular	<input type="radio"/>
<0,41 – 0,60]	No válido, modificar	<input type="radio"/>
<0,61 – 0,80]	Válido, mejorar	<input type="radio"/>
<0,81 – 1,00]	Válido, aplicar	<input checked="" type="radio"/>

4. Recomendaciones

.....


 Firma del Experto
 DNI. N° 08042354



Universidad
Continental

Ficha de Validación por Criterio de Experto

1. Datos Generales

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: Mendoza Farro, Tula
 1.2. Grado académico / mención : Magister / Máster en desarrollo emp.
 1.3. N° DNI / Teléfono y/o celular : 16683298 / 964452967
 1.4. Cargo e institución donde labora: Directora del Centro de Emprendim.-UC.
 1.5. Autor(es) del instrumento :
 1.6. Lugar y fecha : Huanayo, 29 de noviembre de 2019.

2. Aspectos de la Evaluación

Indicadores	Criterios	Deficiente	Aceptable	Bueno
		1	3	5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.		✓	
2. Objetividad	El instrumento está organizado y expresado en comportamientos observables.		✓	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.		✓	
4. Organización	Presentación ordenada.			✓
5. Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.		✓	
6. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			✓
7. Consistencia	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.			✓
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.			✓
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.		✓	
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			✓
Conteo total de marcas		A	B	C

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 3 \times B + 5 \times C}{50} = \underline{0.80}$$

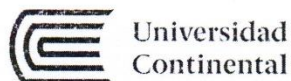
3. Opinión de aplicabilidad

Intervalo	Categoría	
[0,20 – 0,40]	No válido, reformular	<input type="radio"/>
<0,41 – 0,60]	No válido, modificar	<input type="radio"/>
<0,61 – 0,80]	Válido, mejorar	<input checked="" type="radio"/>
<0,81 – 1,00]	Válido, aplicar	<input type="radio"/>

4. Recomendaciones

.....

Firma del Experto
DNI. N° 16683298



Universidad
Continental

Ficha de Validación por Criterio de Experto

1. Datos Generales

- 1.1. Apellidos y nombres del Experto: Pera Huayfalla, Edith
 1.2. Grado académico / mención : lic. en Administración de Empresas
 1.3. N° DNI / Teléfono y/o celular : 44414492 / 987104845
 1.4. Cargo e institución donde labora: Docente de formación emprededora
 1.5. Autor(es) del instrumento :
 1.6. Lugar y fecha : Hyo 28 de noviembre 2019

2. Aspectos de la Evaluación

Indicadores	Criterios	Deficiente	Aceptable	Bueno
		1	3	5
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y comprensible.		X	
2. Objetividad	El instrumento está organizado y expresado en comportamientos observables.	X		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.		X	
4. Organización	Presentación ordenada.			X
5. Suficiencia	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente.			X
6. Pertinencia	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados.			X
7. Consistencia	Pretende conseguir datos basado en teorías o modelos teóricos.		X	
8. Coherencia	Entre variables, dimensiones, indicadores e ítems.		X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.			X
10. Aplicación	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente.			X
Conteo total de marcas		A	B	C

$$\text{Coeficiente de validez} = \frac{1 \times A + 3 \times B + 5 \times C}{50} = \frac{0 + 3 \times 1 + 5 \times 0}{50} = 0.06$$

3. Opinión de aplicabilidad

Intervalo	Categoría
[0,20 – 0,40]	No válido, reformular <input type="radio"/>
<0,41 – 0,60]	No válido, modificar <input type="radio"/>
<0,61 – 0,80]	Válido, mejorar <input checked="" type="radio"/>
<0,81 – 1,00]	Válido, aplicar <input type="radio"/>

4. Recomendaciones

Reformular los preguntas, cambio de variables

Firma del Experto
DNI. N° 44414492