



**UNAP**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**TESIS**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
COLABORADORES EN LA PEQUEÑA EMPRESA TAMANI  
AHUANARI, ABRIL 2019**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR:**

**MARY CIELO GONZALEZ BERNUY**

**ABRAHAN ALFREDO ROMAINA RICOPA**

**ASESOR:**

**LIC. ADM. HUGO HENRY RUIZ VÁSQUEZ, MGR.**

**IQUITOS, PERÚ**

**2019**



# UNAP

Universidad Nacional de la Amazonía Peruana

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y DE NEGOCIOS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



### ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS N° 006-CGT-FACEN-UNAP-2019

En Iquitos, en el auditorio de la Facultad de Ciencias Económicas y de Negocios, a los 07 días del mes de noviembre del año 2019, a horas: 4:30pm, se dio inicio a la sustentación pública de la Tesis titulada: "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA PEQUEÑA EMPRESA TAMANI AHUANARI, ABRIL 2019**" aprobado con R.D N° 1685-2019-FACEN-UNAP, presentado por los Bachilleres en Ciencia Administrativas: **MARY CIELO GONZALEZ BERNUY y ABRAHAN ALFREDO ROMAINA RICOPA**, para optar el Título Profesional de Licenciado (a) en Administración que otorga la Universidad de acuerdo a Ley y Estatuto.

El Jurado calificador y dictaminador designado mediante R.D N°1268-2019-FACEN-UNAP (20/08/19), está integrado por:

LIC. ADM. JORGE EDUARDO REÁTEGUI TANANTA, Dr.	Presidente
LIC. ADM. BENY PASQUEL FLORES, Dr.	Miembro
LIC. ADM. PIO CHUMBES HUILLCA, Dr.	Miembro

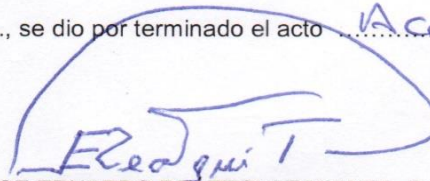
Luego de haber escuchado con atención y formulado las preguntas necesarias, las cuales fueron respondidas: Satisfactoriamente

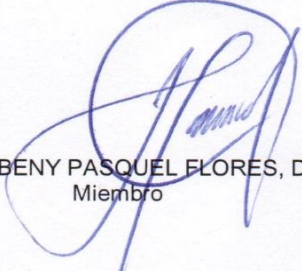
El jurado después de las deliberaciones correspondientes, llegó a las siguientes conclusiones:

La Sustentación Pública y la Tesis han sido: Aprobada con la calificación Buena

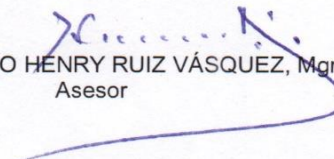
Estando los Bachilleres aptos para obtener el Título Profesional de Licenciado (a) en Administración.

Siendo las 6:30 pm, se dio por terminado el acto Académico.

  
LIC. ADM. JORGE EDUARDO REÁTEGUI TANANTA, Dr.  
Presidente

  
LIC. ADM. BENY PASQUEL FLORES, Dr.  
Miembro

  
LIC. ADM. PIO CHUMBES HUILLCA, Dr.  
Miembro

  
LIC. ADM. HUGO HENRY RUIZ VÁSQUEZ, Mgr.  
Asesor

Somos la Universidad licenciada más importante de la Amazonía del Perú, rumbo a la acreditación

Calle Nanay N°352-356- Distrito de Iquitos – Maynas – Loreto  
<http://www.unapiquitos.edu.pe> - e-mail: [facen@unapiquitos.edu.pe](mailto:facen@unapiquitos.edu.pe): #065-234364 /065-243644 / 944670264



Decreto N° 001-2019-ED  
Lima, 1 de febrero de 2019

**MIEMBROS DEL JURADO**




-----  
**LIC.ADM. JORGE EDUARDO REÁTEGUI TANANTA, Dr.**  
Presidente  
CLAD-01967



-----  
**LIC.ADM. BENY PASQUEL FLORES, Dr.**  
Miembro  
CLAD-01958



-----  
**LIC.ADM. PIO CHUMBES HUILLCA, Dr.**  
Miembro  
CLAD-18910



-----  
**LIC.ADM. HUGO HENRY RUIZ VASQUEZ, Mgr.**  
Asesor  
CLAD-01972

## DEDICATORIA

DEDICO DE MANERA ESPECIAL A MIS PADRES, QUE HAN ESTADO CONMIGO EN TODO MOMENTO, MOTIVANDOME.

***Atte.: GONZALES BERNUY, Mary Cielo.***

ESTA DEDICATORIA SE LO DIRIJO, ESPECIALMENTE, A MI MADRE, QUIEN FUE MOTOR Y MOTIVO PARA ALCANZAR MIS METAS, POR SER MI MAESTRA Y ENSEÑARME LOS CAMINOS CORRECTOS. A MI PADRE, ABUELOS Y DEMÁS FAMILIARES, POR SU APOYO INCONDICIONAL Y SUS CONSEJOS QUE ME ENCAMINO A SER UN EJEMPLO EN LA VIDA COMO PROFESIONAL.

***Atte.: ROMAINA RICOPA, Abrahan Alfredo.***

## **AGRADECIMIENTO**

AGRADEZCO A DIOS POR HABERME OTORGADO UNA FAMILIA MARAVILLOSA, QUIENES HAN CREÍDO EN MÍ, SIEMPRE, DÁNDOME EJEMPLO DE SUPERACIÓN, HUMILDAD, SACRIFICIO, ENSEÑÁNDOME A VALORAR TODO LO QUE TENGO. A ELLOS DEDICO EL PRESENTE TRABAJO.

***Atte.: GONZALEZ BERNUY, Mary Cielo.***

AGRADEZCO, A MIS PROFESORES POR LAS ENSEÑANZAS Y CONOCIMIENTOS BRINDADOS DURANTE MI INSTRUCCIÓN; CON QUIENES COMPARTÍ EXPERIENCIAS Y ANÉCDOTAS QUE ME GUIARÁN A TRAVÉS DE LA SENDA DEL SABER. A MIS AMIGOS, CON QUIENES DÍA A DÍA APRENDÍ A RELACIONARME COMO BUENA PERSONA EN BUSCA DE UNA SOCIEDAD CON VALORES.

***Atte.: ROMAINA RICOPA, Abrahan Alfredo.***

# ÍNDICE

	<b>Páginas</b>
Portada	i
Acta de Sustentación	ii
Jurado	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice	vi
Índice de Tablas	viii
Índice de Gráficos	ix
Resumen	x
Abstract	xi
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>01</b>
<b>CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO</b>	<b>02</b>
1.1 Antecedentes	02
1.2 Bases Teóricas	05
1.3 Definición de Términos Básicos	11
<b>CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES</b>	<b>13</b>
2.1 Formulación de la Hipótesis	13
2.2 Variables y su Operacionalización	13
<b>CAPÍTULO III: METODOLOGÍA</b>	<b>15</b>
3.1 Tipo y Diseño	15
3.2 Diseño Muestral	15
3.3 Procedimientos de Recolección de Datos	15
3.4 Procesamiento y Análisis de los Datos	16
3.5 Aspectos Éticos	16

<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS</b>	17
4.1 Información General	17
4.2 Análisis Descriptivo	18
4.3 Análisis Inferencial	26
<b>CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	28
<b>CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES</b>	31
<b>CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES</b>	32
<b>CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN</b>	33
<b>ANEXOS</b>	
1. Matriz de Consistencia	
2. Cuestionario	
3. Consentimiento Informado	

## ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas
<b>Tabla N° 1:</b> Proporción de colaboradores que laboran en la pequeña empresa Tamani Ahuanari, según Categoría del Puesto, periodo abril 2019	17
<b>Tabla N° 2:</b> Proporción de los colaboradores que laboran en la pequeña empresa Tamani Ahuanari, según Gestión del Talento Humano, periodo abril 2019	18
<b>Tabla N° 3:</b> Proporción de los colaboradores que laboran en la pequeña empresa Tamani Ahuanari, según Desempeño Laboral, Periodo abril 2019	21
<b>Tabla N° 4:</b> Proporción de los colaboradores por Calidad del Trabajo del Desempeño Laboral, según Gestión del Talento Humano, periodo abril 2019	24
<b>Tabla N° 5:</b> Proporción de los colaboradores por Trabajo en Equipo del Desempeño Laboral, según Gestión del Talento Humano, periodo abril 2019	25



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

	<b>Páginas</b>
<b>Gráfico N° 1:</b> Proporción y Categoría de los Colaboradores	17
<b>Gráfico N° 2:</b> Selección de Personal	19
<b>Gráfico N° 3:</b> Capacitación de Personal	20
<b>Gráfico N° 4:</b> Calidad del Trabajo	22
<b>Gráfico N° 5:</b> Trabajo en Equipo	23
<b>Gráfico N° 6:</b> Calidad del Trabajo según Gestión del Talento Humano	24
<b>Gráfico N° 7:</b> Trabajo en Equipo según Gestión del Talento Humano	25

## RESUMEN

La presente investigación titulada Gestión del talento humano y Desempeño laboral de los colaboradores en la pequeña empresa Tamani Ahuanari, abril-2019; tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral de los colaboradores en la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo 2019. El estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, de diseño no experimental y nivel correlacional, en la pequeña empresa Tamani Ahuanari durante el mes de abril del 2019, donde participaron 15 colaboradores de la pequeña empresa que cumplieron con los criterios de inclusión. Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario con preguntas cerradas validado por juicio de expertos. Para el procesamiento de información, se empleó el programa SPSS versión 24. Al analizar la información se encontró que están de acuerdo: 73,3% con la Gestión de Talento Humano; 80% con la Selección de Personal y 66.6% con la Capacitación de personal. Así mismo están de acuerdo 86.6% con el Desempeño Laboral; 80% con la Calidad del Trabajo y 93.3% con el Trabajo en equipo. Los resultados también confirman  $p \text{ valor} = 0.002 < 0.05$  indica que, entre la **gestión del talento humano** y el **desempeño laboral**, existe una relación estadísticamente significativa. Se encontró  $p \text{ valor} = 0.002 < 0.05$  indica que, entre la **gestión del talento humano** y la **calidad del trabajo** del desempeño laboral, existe una relación estadísticamente significativa; se encontró  $p \text{ valor} = 0.000 < 0.05$  indica que, entre la **gestión del talento humano** y el **trabajo en equipo**, existe relación estadísticamente significativa

**Palabras claves:** Gestión de Talento humano, Desempeño laboral.

## ABSTRACT

This research entitled Human talent management and work performance of employees in the small business Tamani Ahuanari, April-2019; The objective was to determine the relationship between Human Talent Management and the Work Performance of employees in the small business Tamani Ahuanari, period 2019. The study was quantitative, descriptive, non-experimental design and correlational level, in the Tamani Ahuanari small business during the month of April 2019, where 15 small business collaborators who met the inclusion criteria participated. For data collection, the survey was used as a technique and as a tool the questionnaire with closed questions validated by expert judgment. For the information processing, the SPSS version 24 program was used. When analyzing the information, it was found that they agree: 73.3% with the Human Talent Management; 80% with the Personnel Selection and 66.6% with the Personnel Training. Likewise, 86.6% agree with Labor Performance; 80% with Work Quality and 93.3% with Teamwork. The results also confirm  $p$  value = 0.002 < 0.05 indicates that between the management of human talent and work performance, there is a statistically significant relationship. We found  $p$  value = 0.002 < 0.05 indicates that between the management of human talent and the quality of work of work performance, there is a statistically significant relationship;  $p$  value was found = 0.000 < 0.05 indicates that between the management of human talent and teamwork, there is a statistically significant relationship

Keywords: Human talent management, Work performance.

## INTRODUCCIÓN

En todas las regiones del Perú, las pequeñas empresas juegan un rol importante en la creación de desarrollo y en la generación de empleo; en Iquitos, capital del departamento de Loreto esta realidad es mucho más palpable porque no existe la gran empresa, la mediana en menor proporción y la pequeña y micro empresa es la que dinamiza la economía de la región por ello la importancia de esta investigación en tratar un tema de gran relevancia y trascendencia para su permanencia y desarrollo de la pequeña empresa de servicios Tamani Ahuanari.

La investigación tiene como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo abril 2019, revierte importancia porque esta empresa es fuente generadora de autoempleo y de contribución al Producto Bruto Interno de la región; en consecuencia, estudiar la gestión de las personas (Talento) es trascendental ya que hoy en día el empresario debe estar consciente de que las empresas se administran con las personas y dependerá de cómo es la gestión para que el desempeño laboral de los colaboradores responda a las expectativas del empresario.

La investigación se desarrolla en cuatro capítulos: el primer capítulo está relacionado a los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y los términos básicos; el capítulo dos se refiere a la hipótesis, las variables y su operacionalización; el capítulo tres desarrolla la metodología y capítulo cuatro están referidos a los resultados de la investigación; finalmente esta la discusión, las conclusiones y las recomendaciones.

## **CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO**

### **1.1 Antecedentes:**

#### **A nivel internacional:**

García, (2013), en su tesis titulada “Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel”, Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador, Tulcán – Es una tesis descriptiva, correlacional que tuvo como objetivo general determinar la relación entre la Gestión del Recurso Humano por Competencias y el Desempeño Laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel. Llegó a las siguientes conclusiones: 1. No se han establecido parámetros para el ingreso de personal a la institución, que definan el perfil requerido y a la vez garanticen un buen desempeño en el desarrollo de sus funciones; como lo manifiesta el 82% del personal encuestado y la persona encargada del talento humano. 2. La gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone. 3. El reclutamiento y selección de personal no se realiza de manera técnica con instrumentos que permitan evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes de los postulantes, y de esa manera seleccionar al mejor candidato. Siendo entonces la selección del personal discrecional, el 64% del personal participante así lo indica. 4. No se han definido planes de capacitación y desarrollo acordes a las necesidades institucionales que favorezcan a consolidar los conocimientos específicos para el desarrollo de actividades, así como para el fortalecimiento de habilidades. 5. La evaluación del desempeño es vista como una obligación y no como una fuente de información que provee los datos necesarios para planear capacitaciones e identificar personas con potencial de desarrollo. El 82% del personal indica que los clientes internos y externos no son partícipes de este proceso por lo que no se puede obtener una visión consolidada del desempeño de las personas.

Ponce, (2014), En su investigación para obtener el grado de Maestro en Gestión del Talento Humano “La Gestión del Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral en el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos Planta Central – Quito” planteó como objetivo determinar la incidencia de la gestión del

talento humano en el desempeño laboral del personal en el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos Planta Central – Quito. La investigación es descriptiva y correlacional, descriptiva porque buscó llegar a conocer y describir las situaciones que se presentan en la realidad y correlacional porque buscó medir la relación de la variable Gestión del Talento Humano con la variable Desempeño Laboral.

La investigación concluye que en cuanto al Subsistema de Reclutamiento y Selección el 90% de la muestra encuestada no ingreso por concurso de merecimiento al ministerio, además en un 73% afirman tienen los conocimientos y experiencia necesaria para cumplir con sus funciones, dejando entendido que el proceso de selección que se realizó a ellos cumplió con todos los parámetros establecidos en la norma pertinente. Otra conclusión importante es lo relacionado a la estabilidad laboral donde el 81% de los funcionarios están contratado bajo la modalidad de ‘Contrato de Servicios Ocasionales’, por cuanto no se ha realizado concursos de méritos y oposición en el ministerio, además se evidencio que los funcionarios piensan que probablemente y definitivamente no creen que las personas con nombramiento se desempeñen mejor que aquellas que mantienen otro tipo de relación laboral.

Como principal recomendación y en base a los resultados del cumplimiento del perfil de puestos por competencias y a la evaluación de desempeño laboral, La Unidad Administrativa de Recursos Humanos, debe diseñar y desarrollar un conjunto de acciones encaminadas prioritariamente a satisfacer las necesidades de profesionalización del personal acorde con los planes y programas institucionales, así como también incentivar la capacitación externa, pasantías, promociones, ascensos, permisos para estudios, motivando el desarrollo personal y profesional que coadyuve a elevar el rendimiento laboral.

#### **A nivel nacional:**

Asencios, (2017), En su tesis para obtención el grado de Maestro en Gestión Pública: “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016” que tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016.

El tipo de investigación según su finalidad fue sustantiva, de alcance correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental: transversal. La población estuvo formada por 135 servidores administrativos nombrados del régimen laboral 276 del Hospital Nacional Hipólito Unanue, la muestra por 100 servidores de las áreas administrativas del Hospital Nacional Hipólito Unanue y el muestreo fue de tipo probabilístico. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta, y los instrumentos de recolección de datos fueron los cuestionarios, en escala de Likert que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y determinado su confiabilidad a través del estadístico (Alfa de Cronbach, KR-22).

Se llegaron a las siguientes conclusiones: (a) la gestión del talento humano tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; (b) la admisión de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; (c) la capacidad tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; y (d) la compensación de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral.

Rojas, y Vílchez, (2018). En su investigación: “Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral del Personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. Lima, enero 2018” para obtener el grado de Maestro en Gestión en Salud tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús. Se realizó un estudio de enfoque cuantitativo, tipo de investigación aplicada, de diseño no experimental y nivel correlacional, en el Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús durante el mes de enero del 2018, donde participaron 50 trabajadores del Puesto que cumplieron con los criterios de inclusión.

Para la recolección de datos se utilizó como técnica la observación, entrevista y encuesta, y el instrumento a través de un cuestionario validado por juicio de expertos de la autora Kiember Inca Allcchuaman. Para el procesamiento de información, se empleó el programa SPSS versión 24 y Excel. Los resultados reveló que existe relación estadísticamente significativa según  $p=0,000$  entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús, existe relación estadísticamente significativa según  $p=0,007$  entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los

trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús; por último, existe relación estadísticamente significativa según  $p=0,007$  entre gestión del talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

## **1.2 Bases Teóricas:**

Chiavenato (2009) define la gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, remuneración y calidad de vida.

Para Chiavenato la definición del talento humano está compuesto por talentos y contexto y el contexto está determinado por una arquitectura organizacional: con un diseño flexible, integrador y una división de trabajo que coordine a las personas y el flujo de los procesos; Una cultura organizacional: democrática y participativa que inspire confianza, compromiso, satisfacción y espíritu de equipo y un estilo de administración: sustentado en el liderazgo renovador y en el coaching, con descentralización del poder, delegación y atribución de facultades (empowerment). (Chiavenato 2009. Pag. 52-54)

Para Alles (2009), el talento necesario para obtener un desempeño superior en un determinado puesto de trabajo, de cualquier índole, será considerado como una combinación de conocimientos, competencias, valores y experiencia. Una mezcla adecuada de tales elementos permitirá a una persona en particular tener talento o ser considerado como talento. Por el contrario, contar con solo uno de ellos, aunque fuera en grado superlativo, será insuficiente para alcanzar la denominación de talento.

Chiavenato al respecto agrega, tener personas no significa necesariamente tener talentos. Para ser talento, la persona debe poseer algún diferencial competitivo que la valore. El talento incluye cuatro aspectos esenciales para la competencia individual:

**Conocimiento.** Se trata del saber. Constituye el resultado de aprender a aprender, de forma continua.



**Habilidad.** Se trata de saber hacer. Utilizar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar. es la transformación del conocimiento en resultados

**Juicio.** Saber analizar la situación y el contexto. Obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos, ponderar con equilibrio y definir prioridades.

**Actitud.** Saber hacer que ocurra. Es lo que lleva a la persona alcanzar su autorrealización de su potencial.

### **Funciones de la gestión del talento humano:**

Para Chiavenato (2009), la gestión del talento humano está constituida por las personas y las organizaciones. Las personas, como trabajadores permanecen gran parte de sus vidas en las empresas, las que dependen del individuo para funcionar y alcanzar el éxito. Ya que es de conocimiento que el trabajo consume el tiempo considerable de la vida y del esfuerzo de las personas que dependen de él para de alguna manera vivir y alcanzar el éxito personal. Hacer un desglose del trabajo de la existencia de las personas es muy difícil, casi imposible, por la importancia y el efecto que tiene en ellas.

Por tal razón, Chiavenato (2009), concreta la gestión del talento humano como un área bastante sensible a la manera de pensar que predomina en las organizaciones. Es por ello, que, para gestionar el talento humano dentro de las empresas, impera la importancia de tener presente ciertos elementos, que hacen posible esta ardua labor, tanto para su ejecución como para llevar un control sobre ellos. Estos elementos son los siguientes:

#### **a. La planificación de necesidades de personal:**

Si se quiere aprovechar al máximo el potencial de las personas dentro de una empresa, es necesario saber qué tan necesitada está la empresa de ellas. Gan y Triginé (2006) en referencia a H. Schmidt, hacen ver que esta planificación es parte importante dentro de la misma planificación de la empresa, que tiene la función de asignar el número de trabajadores que se necesitan y que deben de tomarse según las capacidades de las mismas, sus deseos, que en los puestos asignados puedan desarrollarse, se mantengan motivados y así poseer un trabajo económicamente rentable.

## **b. Análisis y descripción de puestos de trabajo:**

Mondy y Noé (2005) definen el Análisis de puesto, como el proceso sistemático que consiste en determinar las habilidades, los deberes y conocimientos requeridos para desempeñar trabajos específicos en una empresa. Así mismo, proporciona información sobre la relación que tienen los trabajadores, las jerarquías y las condiciones en las que se realiza el trabajo. Por su parte Gan y Triginé (2006), lo definen como el estudio y la descomposición de las responsabilidades, tareas, características del entorno y competencias del trabajador en unidades operacionales e identificables.

## **c. Inducción de Personal:**

Este programa es, de cierta forma, un plan sistemático para familiarizar al nuevo trabajador con la empresa (conocer sus áreas y departamentos) con los demás trabajadores (quienes serán sus jefes y subordinados y compañeros de trabajo) y con su puesto del trabajo (funciones y atribuciones).

Al respecto, Perea (2006) aclara que, al programa de inducción de personal, también recibe el nombre de admisión, acogida e ingreso, es la actividad que cierra el proceso de captación de recursos humanos, que lo complementan el reclutamiento y la selección de personal.

Al respecto, Perea (2006), menciona que la finalidad de esta función es la *Inducción-Orientación* del nuevo personal, la cual se entiende como el inicio de la socialización organizacional con la intención de dar una visión global de la empresa, los proyectos, dar calidez a su ingreso, proporcionar un ambiente laboral saludable, incluyendo la Visión, Misión y valores.

Por lo tanto, no se debe olvidar otro fin de la inducción, que es brindar información al nuevo personal de su posición laboral dentro de la empresa, y así, agilizar su rápida adaptación al ambiente laboral, también propiciar el interés por su nuevo trabajo, propiciar el sentimiento de seguridad, para que su integración a la organización sea bajo una filosofía de calidad y excelencia laboral.

## **d. Capacitación y Desarrollo:**

Para Mondy y Noé (2004) el desarrollo de los recursos humanos –DRH- representa una función de suma importancia, consistente en la capacitación,

actividades de planeación y desarrollo de carreras individuales, desarrollo organización y evaluación del desempeño. Asimismo, añaden que, la *Capacitación y Desarrollo –CyD-* es el centro de un esfuerzo permanente de una organización, para diseñar mejoras en las capacidades de los empleados y el desempeño de la empresa.

Al respecto, Werther y Davis (2008), establecen que, la capacitación auxilia a los empleados de una organización a ejecutar de mejor manera su trabajo, de este modo contribuir en el desarrollo de la persona para cumplir sus responsabilidades, por consiguiente, definen el desarrollo como las actividades que ayudan a la persona a manejar responsabilidades futuras, las cuales son independientes de las actuales.

Es por eso que, es válido recordar que los empleados no permanecen competentes siempre, es más, sus habilidades se deterioran y se hacen obsoletas, por lo que nace la necesidad de aprender nuevas, como lo manifiestan Robbins y Judge (2009).

#### **e. Dirección de Equipos de Trabajo:**

A menudo muchos administradores, piensan que deben controlar todo lo que sucede dentro de la empresa y tienen miedo a otorgar poder a sus empleados para que tomen decisiones por sí mismos. La razón por la cual, la dirección de equipos de trabajo es parte fundamental de una organización, es por ello que Hayes (2002), reconoce que el trabajo en equipo no siempre es fácil entender, que a menudo se confunden con grupos de trabajo, personas que trabajan juntas, y el trabajo en equipo va más allá y que no siempre se debe de tener a la persona junta.

Es más, aclara que la esencia del trabajo en equipo es delegar competencias, es decir, las responsabilidades y que, sin lugar a dudas, conlleva a darles autoridad a los equipos, para que éstos puedan tomar decisiones.

Robbins y Judge (2009) definen a los equipos de trabajo como un grupo en el que los esfuerzos individuales producen como resultado un desempeño mayor que la suma de las aportaciones por individuo. Por lo tanto, generan sinergia positiva, esto a través del esfuerzo coordinado. Es por ello, que las empresas, buscan la sinergia positiva, que les permita crear un potencial y así generar buenos resultados sin aumentar sus insumos.

### **Desempeño Laboral:**

Para Araujo y Leal G. (2007). El desempeño laboral depende y se mide en varios factores: elementos, habilidades, características o competencias pertenecientes a los conocimientos, habilidades y capacidades desarrolladas por el empleado y aplicadas en su área de trabajo.

Es en el desempeño laboral donde el individuo manifiesta las competencias laborales alcanzadas en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan, en correspondencia con las exigencias técnicas, productivas y de servicios de la empresa.

El término desempeño laboral, agrega Araujo y Leal (2007) se refiere a lo que en realidad hace el trabajador y no solo lo que sabe hacer, por lo tanto le son esenciales aspectos tales como: las aptitudes (la eficiencia, calidad y productividad con que desarrolla las actividades laborales asignadas en un período determinado), el comportamiento de la disciplina, (el aprovechamiento de la jornada laboral, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo, las específicas de los puestos de trabajo) y las cualidades personales que se requieren en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos y, por ende, la idoneidad demostrada. Existe una correlación directa entre los factores que caracterizan el desempeño laboral y la idoneidad demostrada.

### **Factores que Influyen en el Desempeño Laboral:**

Las empresas para poder ofrecer una buena atención a sus clientes deben considerar aquellos factores que se encuentran correlacionados e inciden de manera directa en el desempeño de los trabajadores, entre los cuales se consideran para esta investigación: la calidad del trabajo y el trabajo en equipo que se correlacionan con la calidad del trabajo y el trabajo en equipo.

Guía para gerentes (2000) indica que el desempeño y los resultados del trabajo del personal son una responsabilidad crítica de la gestión. Un sistema de gestión del desempeño basado calidad del trabajo y el trabajo en equipo apoya a los

gerentes y les ayuda a cumplir con sus responsabilidades con más confianza y eficiencia.

Como proceso administrativo, la gestión donde se vuelve administración del desempeño tiene un efecto importante en la capacidad de la organización para atraer y retener trabajadores de máxima idoneidad, mejorar la eficiencia y eficacia de su funcionamiento y prestar servicios de la mejor calidad a los clientes internos y externos de la organización.

Es importante mencionar que, en general, el desempeño que los trabajadores tienen está determinado por la forma de organización y por las condiciones bajo las cuales se estructura este trabajo.

Se define el desempeño según García (2011), como aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de la calidad del trabajo de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

### **Equipos de Trabajo:**

Robbins. (2000). Los equipos de trabajo son grupos formales, son sustituidos por individuos interdependientes que son responsables del logro de una meta. Todos los equipos de trabajo son grupos, pero solo los grupos formales pueden ser equipos de trabajo.

Koontz, Harold, Heinz. (1998), número reducido de personas con habilidades complementarias comprometidas con un propósito común, una serie de metas de desempeño y un método de trabajo del cual todas ellas son mutuamente responsables.

### **Calidad:**

Juran y Gryna. (1993). La calidad se define como adecuación al uso, esta definición implica una adecuación del diseño del producto o servicio (calidad de diseño) y la medición del grado en que el producto es conforme con dicho diseño (calidad de fabricación o conformidad). La calidad de diseño se refiere a las características que potencialmente debe tener un producto para satisfacer las necesidades de los clientes y la calidad de conformidad apunta a cómo el producto final adopta las especificaciones diseñadas.

## **Trabajo:**

Para Marx, K. (1867), en su libro el capital define que, el trabajo es, en primer término, un proceso entre la naturaleza y el hombre, proceso en que éste realiza, regula y controla mediante su propia acción su intercambio de materias con la naturaleza. Y a la par que de ese modo actúa sobre la naturaleza exterior a él y la transforma, transforma su propia naturaleza, desarrollando las potencias que dormitan en él y sometiendo el juego de sus fuerzas a su propia disciplina.

### **1.3 Definición de Términos Básicos:**

#### **Calidad de Trabajo:**

Es la capacidad de efectuar con exactitud y confiabilidad las actividades de trabajo que le son asignadas. (Zayas Agüero 2010).

#### **Capacitación del Personal:**

Es la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad. (Zayas Agüero 2010).

#### **Desempeño Laboral:**

Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral. (Chiavenato, I. 2002, 236).

#### **Gestión del Talento Humano:**

Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. (Chiavenato, I. 2009, 43).

### **Selección de Personal:**

Seleccionar no implica escoger a unos discriminando a otros, sino que la selección brinda la posibilidad de orientar y clasificar a las personas en función de sus potencialidades, y contribuir a la formación y desarrollo de los candidatos en la necesaria interrelación hombre-trabajo. El problema ético no está en seleccionar, sino en cómo se realiza la selección, ahí estriba el comportamiento ético del proceso, en las políticas, en los objetivos, en el proceder de las personas; esto enfatiza la necesidad de contar con principios que guíen el proceso de selección personal. (Zayas Agüero 2010).

### **Trabajo en Equipo:**

Según Fainstein Héctor. Un equipo es un conjunto de personas que realiza una tarea para alcanzar resultados; el trabajo en equipo implica un grupo de personas trabajando de manera coordinada en la ejecución de un proyecto.

## **CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.1 Formulación de la Hipótesis:**

#### **Hipótesis General:**

Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo abril 2019.

#### **Hipótesis Específica:**

1. Existe relación estadísticamente entre la Gestión de Talento Humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los colaboradores de la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo abril 2019.

2. Existe relación estadísticamente entre la Gestión de Talento Humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral de los colaboradores de la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo abril 2019.

### **2.2 Variables y Su Operacionalización:**

#### **Variables:**

##### **V1:**

- Gestión del Talento Humano.

##### **V2:**

- Desempeño Laboral.



## Operacionalización:

Variables	Definición	Tipo por su Naturaleza	Indicador	Escala de Medición	Categoría	Valores de la Categoría
V 1 Gestión del Talento Humano	Compromiso estratégico para contar con los profesionales más talentosos del mercado	Cualitativa	Selección de Personal	Ordinal	Totalmente desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo	1 2 3 4 5
			Capacitación del Personal	Ordinal	Totalmente desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo	1 2 3 4 5
V 2 Desempeño Laboral	Manifestación de competencias laborales alcanzadas	Cualitativa	Calidad del Trabajo	Ordinal	Totalmente desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo	1 2 3 4 5
			Trabajo en Equipo	Ordinal	Totalmente desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni desacuerdo De acuerdo Totalmente de acuerdo	1 2 3 4 5

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1 Tipo y Diseño:**

La investigación según Sampieri y Baptista es correlacional; este tipo de estudio “tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular.” Es de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental: Porque no se manipulo la variable, se observaron los fenómenos tal como se dieron en su contexto, para después analizarlos; transeccional, porque se recolectan datos en un solo momento del tiempo.

### **3.2 Diseño Muestral:**

#### **Población:**

La población objetivo del estudio estuvo conformada por todas las personas que laboran en la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo abril del 2019 y que hacen un total de 15 personas.

#### **Muestra:**

Por ser la población pequeña, la muestra fue del mismo tamaño de la población, 15 personas. El tipo de muestra fue no probabilística ya que la elección no dependió de la probabilidad sino de la característica de la investigación y el tamaño de la población.

### **3.3 Procedimientos de Recolección de Datos:**

#### **Procedimiento:**

El procedimiento de recolección de datos se realizó de la siguiente manera:

- Para la recolección de los datos se solicitó autorización al Gerente propietario de la pequeña empresa Tamani Ahuanari.
- Posteriormente, recibida la autorización se procedió a realizar la encuesta a todos los colaboradores.

- Terminada las encuestas se procedió a la elaboración de base de datos para ser procesados.

#### **Técnica e Instrumento:**

La técnica utilizada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario con preguntas cerradas.

#### **3.4 Procesamiento y Análisis de los Datos:**

- La información recolectada se procesó con ayuda de la hoja de cálculo Excel para Windows, para la elaboración de tablas y gráficas.
- También se hizo uso de SPSS V-24 Para un mejor análisis de los datos.
- Como parte integrante del análisis se hará uso de las frecuencias simples y relativas, media, moda y otros estadígrafos que permitan un mejor análisis.

#### **3.5 Aspectos Éticos:**

Para realización de las encuestas la población fue previamente informada de los derechos que les asiste y fue totalmente voluntaria con autorización oral, sin coacción alguna, reservándose la confidencialidad de la información.

## CAPÍTULO IV: RESULTADOS

El estudio fue aplicado a 15 colaboradores que laboran en la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo abril 2019; a continuación, los resultados estadísticos:

### 4.1 Información General:

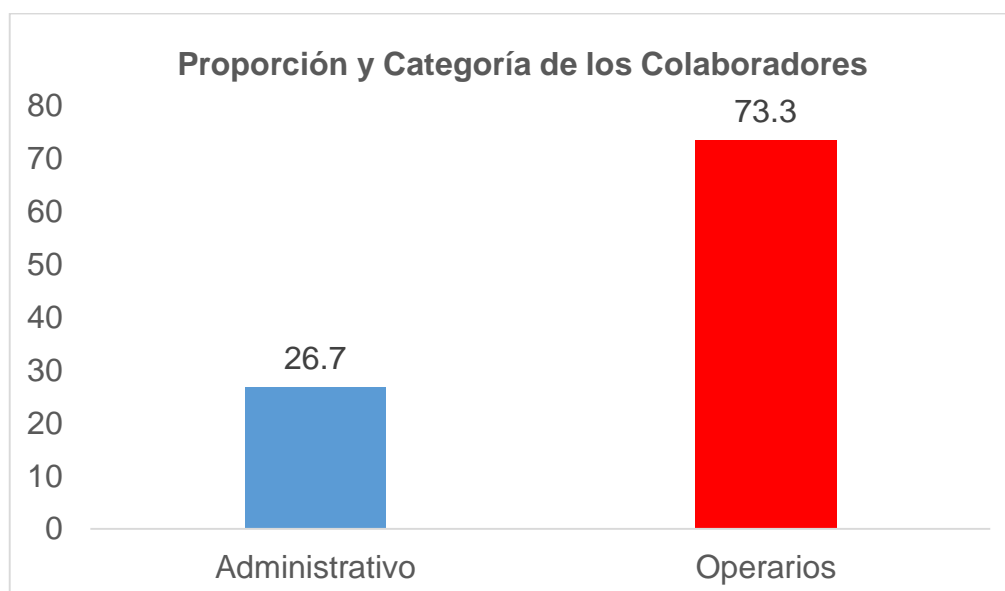
**Tabla 01:** Proporción de los colaboradores que laboran en la pequeña empresa Tamani Ahuanari, según Categoría del Puesto, periodo abril 2019.

Categoría del Puesto	Frecuencia $f_i$	Porcentaje %
Administrativo	4	26.7
Operarios	11	73.3
<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>

*Fuente: Encuesta a colaboradores de la pequeña empresa Tamani Ahuanari.*

En la Tabla 01 y gráfico 01, se aprecia la proporción de los colaboradores de la pequeña empresa Tamani Ahuanari, según categoría siendo 73,3% personal operario y 26,7% personal administrativo.

### Gráfico 01:



*Fuente: Tabla 01.*

## 4.2 Análisis Descriptivo:

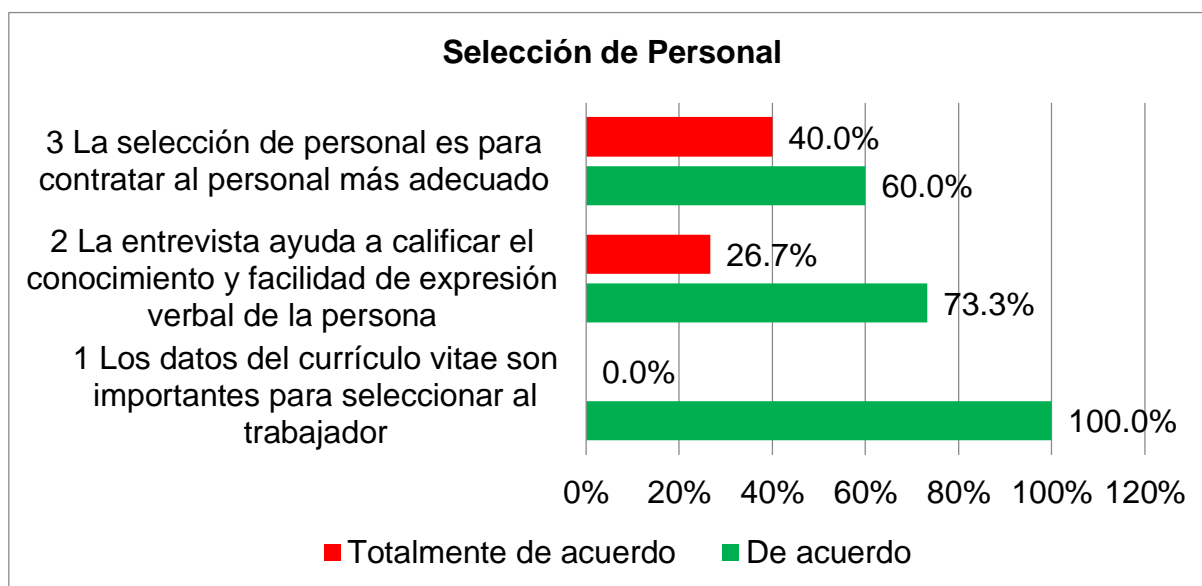
- Identificar el nivel de Gestión de Talento Humano de los colaboradores de la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo abril 2019.

**Tabla 02:** Proporción de los colaboradores que laboran en la pequeña empresa Tamani Ahuanari, según Gestión de Talento Humano, periodo abril 2019.

Gestión de Talento Humano	NA-ND		DA		TDA	
	3		4		5	
	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%
<b>Selección de Personal</b>						
1 Los datos del currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador	0	0.0	15	100.0	0	0.0
2 La entrevista ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona	0	0.0	11	73,3	4	26,7
3 La selección de personal es para contratar al personal más adecuado	0	0.0	9	60,0	6	40,0
<b>Promedio Selección de Personal</b>	0	0.0	12	80,0	3	20,0
<b>Capacitación de Personal</b>						
4 El presupuesto para capacitación de personal genera oportunidades de superación	6	40,0	5	33,3	4	26,7
5 La capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado	0	0.0	11	73,3	4	26,7
7 Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia	0	0.0	15	100.0	0	0.0
<b>Promedio Capacitación de Personal</b>	2	13.4	10	66.6	3	20,0
<b>Promedio Gestión de Talento Humano</b>	1	6.7	11	73,3	3	20,0

*Fuente: Matriz de datos.*

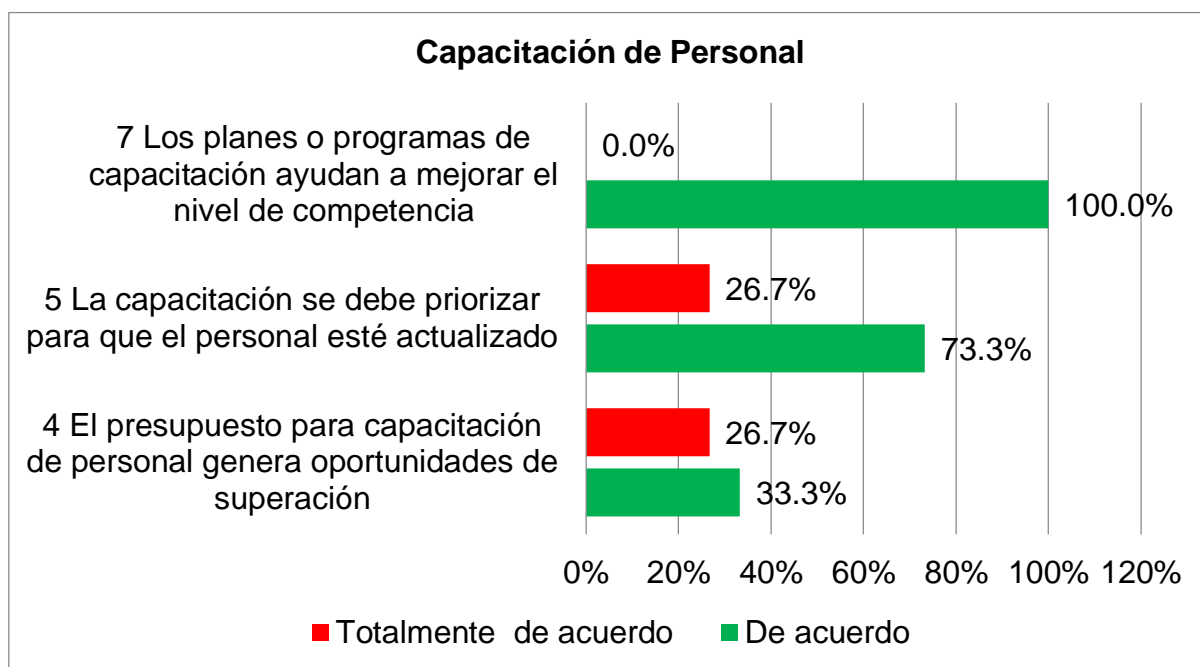
**Gráfico 02:**



*Fuente: Tabla 02.*

En lo referente a la **Selección de Personal**, en la Tabla 02 se observa que 40,0% están totalmente de acuerdo en que la selección de personal sea la forma más adecuada para contratar al personal. Todos están de acuerdo en que los datos que se especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador; 73,3% está de acuerdo en que la entrevista de personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona. En promedio 80% está de acuerdo que los datos del currículum vitae son importantes para la selección del personal.

**Gráfico 03:**



*Fuente: Tabla 02.*

En lo referente a la **Capacitación de personal**, en la Tabla 02 se observa que 26,7% están totalmente de acuerdo en que el presupuesto para capacitación de personal genera oportunidades de superación. Todos están de acuerdo en que Los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia; 73,3% está de acuerdo en que La capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado. En promedio 66.6% está de acuerdo con la Capacitación de personal. En resumen 73,3% en Promedio están de acuerdo con la Gestión de Talento Humano de la empresa.

- Identificar el nivel de Desempeño Laboral de los colaboradores de la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo abril 2019.

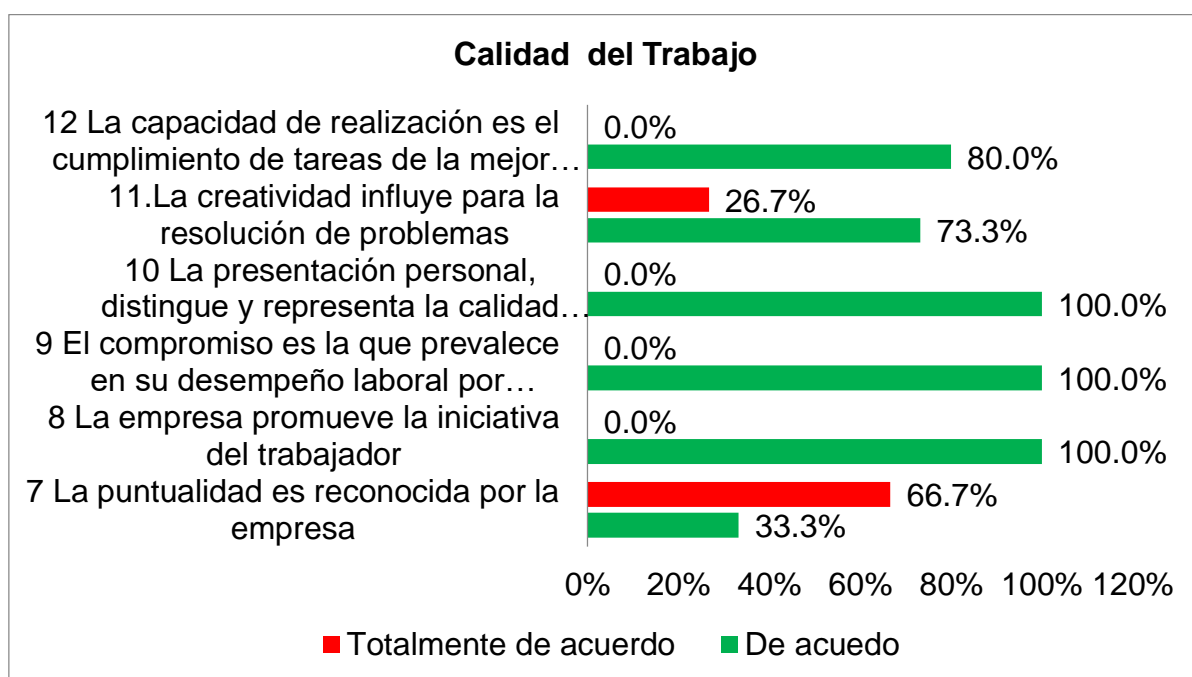
**Tabla 03:** Proporción de los colaboradores que laboran en la pequeña empresa Tamani Ahuanari, según Desempeño Laboral, periodo abril 2019.

Desempeño Laboral	NA-ND		DA		TDA	
	3		4		5	
	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%	f <sub>i</sub>	%
<b>Calidad del Trabajo</b>						
7 La puntualidad es reconocida por la empresa	0	0.0	5	33,3	10	66,7
8 La empresa promueve la iniciativa del trabajador	0	0.0	15	100,0	0	0.0
9 El compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento	0	0.0	15	100,0	0	0.0
10 La presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador	0	0.0	15	100,0	0	0.0
11.La creatividad influye para la resolución de problemas	0	0.0	11	73,3	4	26,7
12 La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera	3	20,0	12	80,0	0	0.0
<b>Promedio Calidad del Trabajo</b>	1	6.7	12	80,0	2	13.4
<b>Trabajo en Equipo</b>						
13 La experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo	0	0.0	11	73,3	4	26,7
14 Los equipos de trabajo obtienen productos de calidad	0	0.0	15	100,0	0	0.0
15 Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo	0	0.0	15	100,0	0	0.0
16 Los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna	0	0.0	15	100,0	0	0.0
17 La exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo	0	0.0	11	73,3	4	26,7
18 El liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta	0	0.0	15	100,0	0	0.0
<b>Promedio Trabajo en Equipo</b>	0	0.0	14	93.3	1	6.7
<b>Promedio Desempeño Laboral</b>	0	0.0	13	86.6	2	13.4

*Fuente: Matriz de datos.*



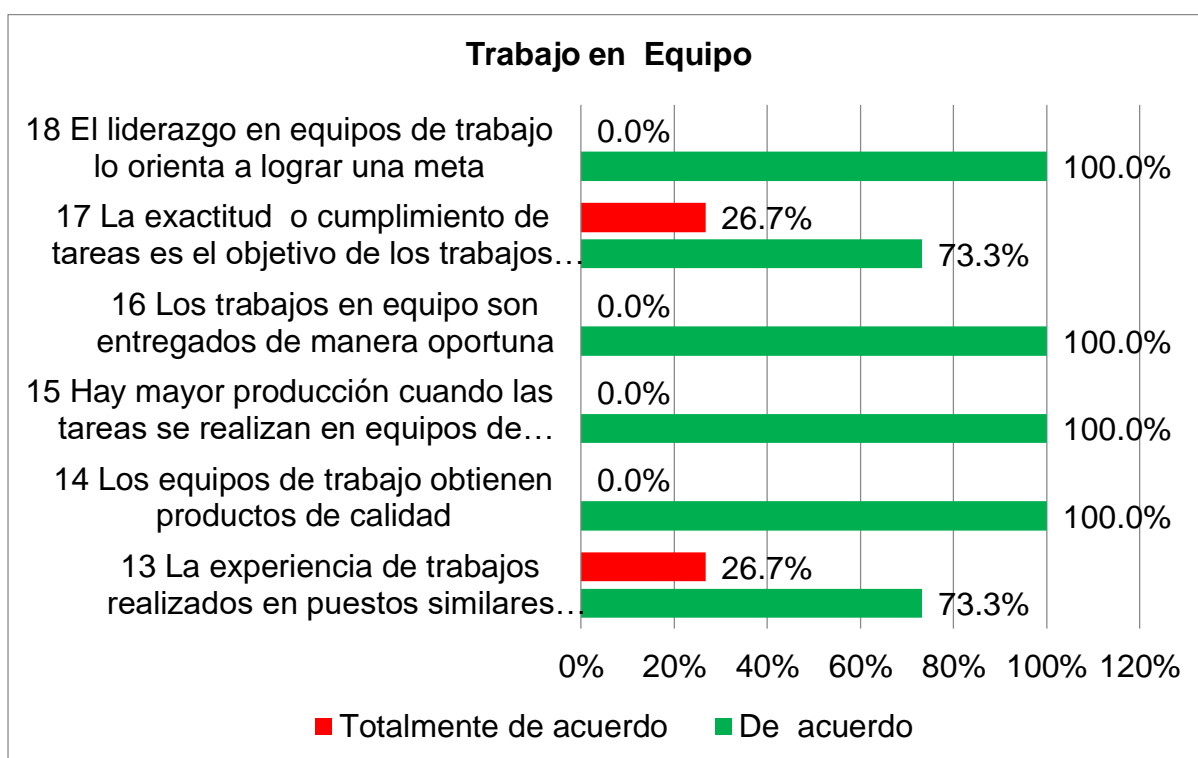
**Gráfico 04:**



*Fuente: Tabla 03.*

En lo referente a la **Calidad del Trabajo**, en la Tabla 03 se observa que 66,7% está totalmente de acuerdo en que la puntualidad es reconocida por la empresa. Todos,100,0%, están de acuerdo en que la empresa promueve la iniciativa del trabajador; que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento; que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador; 73,3% están de acuerdo en que la creatividad influye para la resolución de problemas y 80,0% en que la capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera. 80,0% en promedio están de acuerdo con la Calidad del Trabajo.

**Gráfico 05:**



*Fuente: Tabla 03.*

En lo referente al **Trabajo en equipo**, en la Tabla 03 se observa que 26,7% están totalmente de acuerdo en que: La experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo o que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo. Todos, 100%, están de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad; que hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo; que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna y que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta.

- Establecer la relación entre la Gestión de Talento Humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los colaboradores de la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo abril 2019.

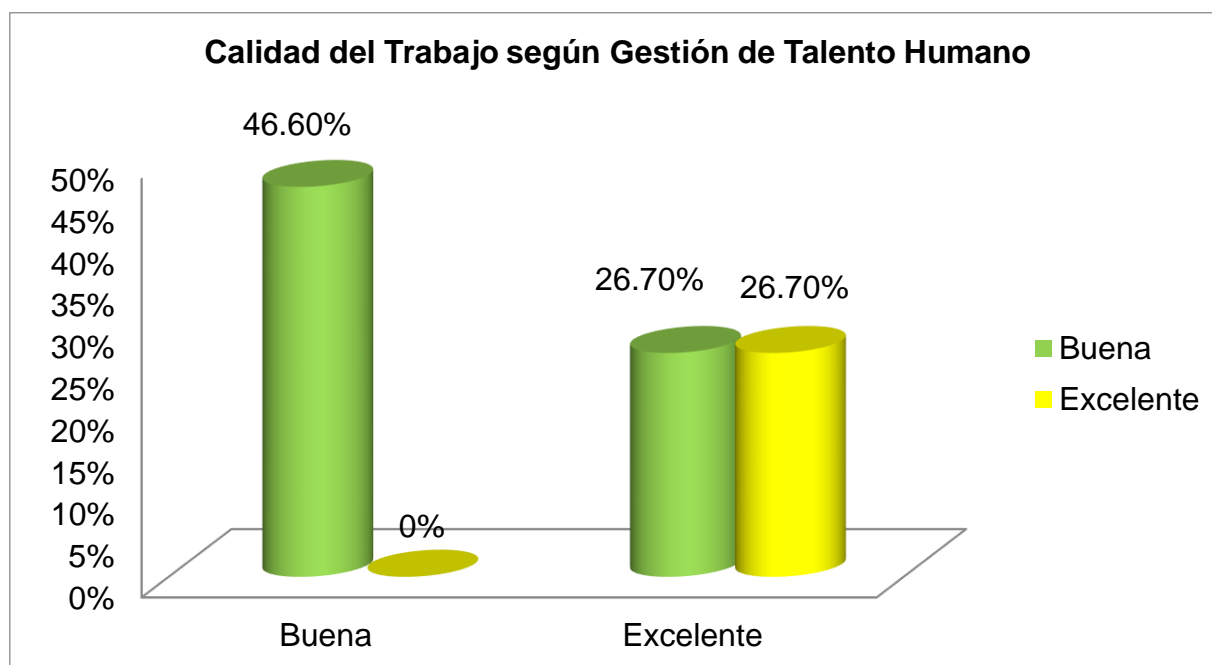
**Tabla 04:** Proporción de los colaboradores por Calidad del Trabajo del desempeño laboral, según Gestión de Talento Humano, periodo abril 2019.

Calidad del Trabajo	Gestión de Talento Humano				Total	
	Bueno		Excelente		fi	%
	fi	%	fi	%		
Buena	7	46,6	0	0.0	7	46,6
Excelente	4	26,7	4	26,7	8	53,4
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>73.3</b>	<b>4</b>	<b>26,7</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>

*Fuente: Matriz de datos.*

En la Tabla 04 se observa que, de los colaboradores en estudio, 46,6% que consideran la Calidad del trabajo como buena opinan que la Gestión de Talento Humano es buena. Así mismo 26,7% que consideran la Calidad del trabajo como excelente opinan que la Gestión de Talento Humano es excelente.

**Gráfico 06:**



*Fuente: Tabla 04.*

- Establecer la relación entre la Gestión de Talento Humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral de los colaboradores de la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo abril 2019.

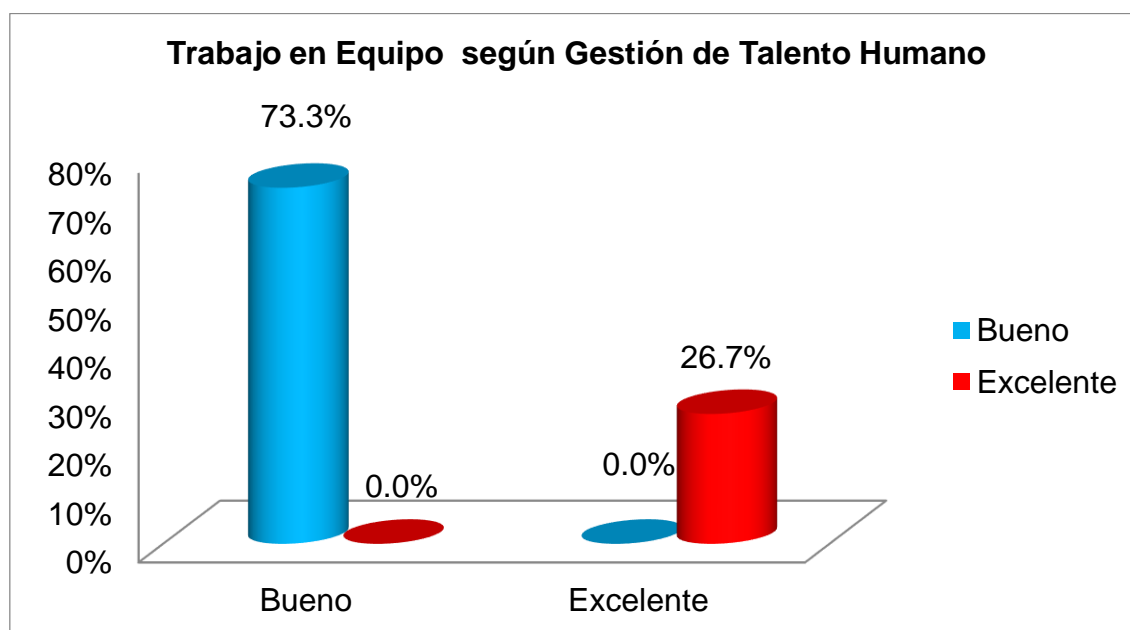
**Tabla 05:** Proporción de los colaboradores por Trabajo en Equipo del desempeño laboral, según Gestión de Talento Humano, periodo abril 2019.

Trabajo en Equipo	Gestión de Talento Humano				Total	
	Bueno		Excelente		fi	%
	fi	%	fi	%		
Bueno	11	73.3	0	0.0	11	73.3
Excelente	0	0.0	4	26,7	4	26,7
<b>Total</b>	<b>11</b>	<b>73.3</b>	<b>4</b>	<b>26,7</b>	<b>15</b>	<b>100.0</b>

*Fuente: Matriz de datos.*

En la Tabla 05 se observa que, de los colaboradores en estudio, 73.3% que consideran el Trabajo en equipo como bueno opinan que la Gestión de Talento Humano es buena. Así mismo 26,7% que consideran el Trabajo en equipo como excelente opinan que la Gestión de Talento Humano es excelente.

**Gráfico 07:**



*Fuente: Tabla 05.*

### 4.3 Análisis Inferencial:

#### Hipótesis General:

Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo abril 2019.

#### Prueba de Hipótesis:

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	GI	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,000	1	0,002
Razón de verosimilitudes	17,397	1	0,001
Asociación lineal por lineal	12,697	1	0,000
N de casos válidos	15		

*Fuente: Matriz de datos.*

Al realizar la prueba Chi-cuadrado se encontró p valor = 0.002 < 0.05 indica que entre la **gestión del talento humano** y el **desempeño laboral** de los colaboradores de la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo abril 2019, existe una relación estadísticamente significativa.

#### Hipótesis Específica:1

Existe relación estadísticamente entre la Gestión de Talento Humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los colaboradores de la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo abril 2019.

#### Prueba de Hipótesis:

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	GI	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,000	1	0,002
Razón de verosimilitudes	17,397	1	0,001
Asociación lineal por lineal	9,473	1	0,002
N de casos válidos	15		

*Fuente matriz de datos.*

Al realizar la prueba Chi-cuadrado se encontró p valor = 0.002 < 0.05 indica que entre la **gestión del talento humano** y la **calidad del trabajo** del desempeño laboral de los colaboradores de la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo abril 2019, existe una relación estadísticamente significativa.

### Hipótesis Específica 2

Existe relación estadísticamente entre la Gestión de Talento Humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral de los colaboradores de la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo abril 2019.

#### Prueba de Hipótesis:

##### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	GI	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	15,000	1	0,000
Razón de verosimilitudes	10,322	1	0,001
Asociación lineal por lineal	17,397	1	0,000
N de casos válidos	15		

*Fuente: Matriz de datos.*

Al realizar la prueba Chi-cuadrado se encontró p valor = 0.000 < 0.05 indica que entre la **gestión del talento humano** y el **trabajo en equipo** del desempeño laboral de los colaboradores de la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo abril 2019, existe una relación estadísticamente significativa.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En la actualidad, en diferentes empresas se está mejorando la Gestión del Talento Humano; sin embargo, a nivel de Pequeña Empresa, no se cuenta con los recursos necesarios para contratar un personal que pueda ejercer éste cargo, por tal motivo, existen problemas comunes que se han notado en el en la Pequeña Empresa Tamani Ahuanari elegida para la presente investigación; estos problemas en su mayoría son: falta de personal, clima laboral tóxico, ausentismo laboral, desmotivación del trabajador, falta de comunicación y trabajo en equipo. Se observa también que, en la pequeña empresa Tamani Ahuanari, la encargada de Gestión del Talento Humano, no realiza actividades del puesto que se le encomendó, debido a la falta de conocimiento de las funciones del cargo, lo que perjudica en el desempeño laboral de los trabajadores, lo normal sería contratar a un personal que cuente con las habilidades y destrezas par el puesto, de esta manera se podría mejorar el trabajo en equipo para obtener un cliente satisfecho.

El objetivo del estudio fue determinar la relación que existe entre Gestión del Talento Humano y el Desempeño laboral de los colaboradores en la Pequeña Empresa Tamani Ahuanari, periodo 2019, lo cual se afirma con los resultados obtenidos en la prueba de la hipótesis general y específicas en las cuales se demostró que existe relación estadísticamente significativa entre estas dos variables donde se obtuvo un p-valor de  $0.000 < 0,05$  se establecía dicha relación, parecido al de Kiember Inca Allcahuaman que en el año 2015 obtuvo el mismo valor y similar a los encontrados por Chiavenato, I. (2009), quien sugiere tomar en cuenta los modelos de selección de personal, y priorizar el aspecto humano, como la capacitación, incentivos para poder mejorar el desempeño laboral de los trabajadores dentro de la institución. También Ibáñez M. (2009) quien manifiesta que la selección de personal es un procedimiento técnico científico para encontrar a la persona que reúne los requisitos, habilidades, conocimientos, experiencias y demás cualidades de un puesto determinado. Debiéndose cumplir procedimientos teóricos que permita observar estas cualidades.

En el estudio, en la variable Gestión del Talento Humano, 73,3% en promedio está de acuerdo con Gestión de Talento Humano de la Institución; 20,0% está totalmente de acuerdo y 6.7% ni en desacuerdo ni de acuerdo, en cambio en el estudio de Asencios el 67% del personal indico que la Gestión de talento humano es regular solo el 17% es alto. Como bien refiere: García, A “La gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone.

En la dimensión Selección de personal, se encontró que 40,0% están totalmente de acuerdo en que la selección de personal sea la mejor técnica para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo. Todos, 100%, están de acuerdo en que los datos que se especifican su currículum vitae son importantes para seleccionar al trabajador; 73,3% está de acuerdo en que la entrevista al personal ayuda a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de la persona. 80% en promedio está de acuerdo con la **Selección de Personal** que realiza la Institución.

En la dimensión **Capacitación de personal**, se encontró que, 26,7% están totalmente de acuerdo en que el presupuesto para capacitación de personal genera oportunidades de superación. Todos, 100%, están de acuerdo en que los planes o programas de capacitación ayudan a mejorar el nivel de competencia; 73,3% está de acuerdo en que la capacitación se debe priorizar para que el personal esté actualizado. Resumiendo: 66.6% en promedio está de acuerdo con la Capacitación de personal y 73,3% está de acuerdo con Gestión de Talento Humano de la Institución en estudio.

En el estudio, en la variable Desempeño Laboral, 86.6% en promedio está de acuerdo con Gestión de Talento Humano de la Institución y 13.4% está totalmente de acuerdo.

En la dimensión Calidad del Trabajo, se observa que, 66,7% están totalmente de acuerdo en que la puntualidad es reconocida por la empresa; así mismo todos, 100%, consideran que la empresa promueve la iniciativa del trabajador; que el compromiso es la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento y que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador. 73,3% de acuerdo en que la creatividad influye para la resolución de



problemas y 80,0% en que la capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera. 80% en promedio está de acuerdo con la **Calidad del Trabajo**.

En la dimensión **Trabajo en equipo**, se observa que, 26,7% están totalmente de acuerdo en que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo o que La exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo; así mismo todos, 100% están de acuerdo en que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad; que hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo; que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna y que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta. 93.3% en promedio está de acuerdo con los **Trabajo en equipo**; resultados parecidos al encontrado por De la Cruz (2009) donde se ha demostrado con evidencias significativas estadísticamente que los desempeños laborales en las instituciones financieras de Huamanga definitivamente son influidos por acciones de motivación y los diferentes programas de incentivos.

Por otro lado, en relación a los objetivos específicos, en lo referente a la **Gestión de Talento Humano y calidad de trabajo**, se encontró que, 46,6% que considera la Calidad del trabajo como buena opinan que la Gestión de Talento Humano es buena y 26,7% que consideran la Calidad del trabajo como excelente opinan que la Gestión de Talento Humano es excelente.

En lo referente a la **Gestión de Talento Humano y Trabajo en equipo**, se encontró que, 73.3% que consideran el Trabajo en equipo como bueno opinan que la Gestión de Talento Humano es buena. Así mismo 26,7% que consideran el Trabajo en equipo como excelente opinan que la Gestión de Talento Humano es excelente.

Finalmente, el incremento de los niveles de producción y productividad laboral, el logro de los objetivos y metas concretas, así como el mejoramiento continuo en la prestación de los servicios derivan de la implementación de un conjunto de estímulos organizacionales y el otorgamiento de incentivos de carácter laboral como parte de las estrategias de gestión de personas.

## CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES

### - En el Análisis Univariado:

73,3% en promedio está de acuerdo con la **Gestión de Talento Humano** de la Institución en estudio; 80% en promedio está de acuerdo con la **Selección de Personal** y 66.6% en promedio está de acuerdo con la **Capacitación de personal**. 86.6% en promedio está de acuerdo con el Desempeño Laboral de la Institución en estudio; 80% en promedio está de acuerdo con la **Calidad del Trabajo** y 93.3% en promedio está de acuerdo con el **Trabajo en equipo**.

### - En el Análisis Bivariado:

En lo referente a la **Gestión de Talento Humano y calidad de trabajo**, se observa que, 46,6% que considera la Calidad del trabajo como buena opinan que la Gestión de Talento Humano es buena y 26,7% que consideran la Calidad del trabajo como excelente opinan que la Gestión de Talento Humano es excelente.

En lo referente a la **Gestión de Talento Humano y Trabajo en equipo**, se observa que, 73.3% que consideran el Trabajo en equipo como bueno opinan que la Gestión de Talento Humano es buena. Así mismo 26,7% que consideran el Trabajo en equipo como excelente opinan que la Gestión de Talento Humano es excelente.

### - En Prueba de Hipótesis:

- Al realizar la prueba Chi-cuadrado se encontró  $p \text{ valor} = 0.002 < 0.05$  indica que entre la **gestión del talento humano** y el **desempeño laboral** de los colaboradores de la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo abril 2019, existe una relación estadísticamente significativa.

- Al realizar la prueba Chi-cuadrado se encontró  $p \text{ valor} = 0.002 < 0.05$  indica que entre la **gestión del talento humano** y la **calidad del trabajo** del desempeño laboral de los colaboradores de la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo abril 2019, existe una relación estadísticamente significativa.

- Al realizar la prueba Chi-cuadrado se encontró  $p \text{ valor} = 0.000 < 0.05$  indica que entre la **gestión del talento humano** y el **trabajo en equipo** del desempeño laboral de los colaboradores de la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo abril 2019, existe una relación estadísticamente significativa.

## CAPÍTULO VII: RECOMENDACIONES

- **Primera:** Implementar el área de Gestión del Talento Humano en la Institución, motivando al personal, y realizando actividades recreativas, mejorando la gestión del mismo, fomentando así un mejor desempeño laboral de los trabajadores, el cual se debería implementar en toda Institución comercial para mejorar el desempeño laboral.
- **Segunda:** Realizar supervisiones planeadas, para verificar la calidad de atención que se brinda a los usuarios, reconociendo los conocimientos y méritos del trabajador y motivándolos a un mejor desempeño laboral.
- **Tercera:** Fomentar el trabajo en equipo, realizando dinámicas de grupo, para el mejoramiento de las relaciones interpersonales, organizar reuniones en donde se destaquen temas de interés tanto para el empleador como para el empleado, además de crear equipos de trabajo en determinadas áreas donde se fortalezca la capacidad de respuesta para satisfacción del usuario.
- **Cuarta:** A nivel Institucional, mejorar los ambientes de trabajo donde haya comodidad y se preste las condiciones mínimas, además de dar incentivos monetarios y no monetarios para que de esta manera se pueda apreciar el mejor desempeño laboral del trabajador.
- **Quinta:** La Unidad Administrativa de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, debe diseñar y desarrollar un conjunto de acciones encaminadas prioritariamente a satisfacer las necesidades de profesionalización del personal acorde con los planes y programas de la institución.
- **Sexta:** Incentivar la capacitación externa, pasantías, promociones, ascensos, permisos para estudios, motivando el desarrollo personal y profesional que coadyuve a elevar el rendimiento laboral.

## CAPÍTULO VIII: FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alles, M. (2009), *Construyendo Talento*” Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books/about/Construyendo\\_Talento.html?id=dqVsdH8hhX8C&redir\\_esc=y](https://books.google.com.pe/books/about/Construyendo_Talento.html?id=dqVsdH8hhX8C&redir_esc=y)
- Asencios, C. (2017) “*Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016*” Tesis de posgrado. Universidad César Vallejo. Perú.
- Baguer, Á. (2005). *¡Alerta! Descubre de forma sencilla y práctica los problemas graves de tu empresa, sus vías de agua*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- Bandura, A. (1977) *Teoría del aprendizaje social*. Recuperado de: <https://psicologiaymente.net/social/bandura-teoria-aprendizaje>.
- Blasco, R. (2009) *Selección de Personal*. En: Reyes, R. *Diccionario crítico de las Ciencias Sociales*. Terminología Científico-Social-Aproximación Crítica, 2009. Recuperado el 09 de enero del 2019 de: <http://www.ucm.es/info/eurotheo/terminog.htm>.
- Bohlander, G. y Snell, S. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. 14a. Edición. México: CengageLearning Editores, S.A.
- Bron** fenbrenner, U. (1987). *Teoría Ecológica del Desarrollo*. Recuperado de: <https://psicologiaymente.net/desarrollo/teoria-ecologica>.
- Cervera, Á. (2008). *Comunicación Total*. Madrid, España: ESIC Editorial.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3ra. Edición). Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. *Administración de Recursos Humanos*. 9ª ed. México, McGraw – Hill; 2011. Pág. 144.
- Cortés, J. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales. Seguridad e higiene del trabajo*. 9ª. Edición. España: Editorial Tébar, S.L.

- García, P. (2013) *“Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel”*. tesis para obtener el título profesional en la Universidad <politécnica Estatal del Carchi – Ecuador.
- Gan, F. y Triginé, J. (2006). *Manual de Instrumentos de Gestión y Desarrollo de las Personas en las Organizaciones*. España: Ediciones Díaz de Santos.
- González, M. (2006). *Habilidades directivas*. España: INNOVA.
- Hayes, N. (2002). *Dirección de Equipos de Trabajo. Una estrategia para el éxito*. Madrid, España: Editorial Paraninfo.
- Hernandez Roberto, Fernandez Carlos y Baptista Pilar (2009). *Metodología de la investigación*. Sexta Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Kinicki, A. y Kreitner, R. (2003). *Comportamiento Organizacional, Conceptos, problemas y prácticas*. 1ra Edición. Editorial McGraw-Hill. México.
- Kotter, J. (2001) *Gestión del Cambio*. España: Ediciones Deusto, S.A.
- Mondy, R. y Noé, R. (2005). *Administración de recursos humanos*. Novena Edición. México: Pearson Educación.
- Perea, J. (2006) *Gestión de recursos humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global*. Revista de Investigación en Psicología. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Perú. Revista v.9 n.1 Lima jun. 2006. Recuperado el 08 de enero del 2019 de: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1609-74752006000100008](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1609-74752006000100008).
- Ponce, B. (2014). *“La Gestión del Talento Humano y su Incidencia en el Desempeño Laboral en el Ministerio de Justicia, Derechos Humanos y Cultos Planta Central-Quito”* Tesis de posgrado de la Universidad Tecnológica Equinoccial de Ecuador.

Porter, M. (1985) Ventaja Competitiva: Crear y sostener un desempeño superior. Recuperado de:<https://www.webyempresas.com/la-ventaja-competitiva-segun-michael>.

Rojas, R. & Vilchez, S. (2018). *“Gestión del Talento Humano y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal del Puesto de Salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima”* tesis de posgrado de la Universidad Norbert Wiener.

Robbins, S. y Judge T. (2009) *Comportamiento Organizacional*. 13ª. Edición. México: Pearson Educación.

Senge, P. (2000). *La danza del Cambio: Los retos de sostener el impulso en organizaciones abiertas al aprendizaje*. Colombia: Editorial Norma, S.A.

## **ANEXOS**

1. Matriz de Consistencia.
2. Cuestionario.
3. Consentimiento Informado.

## Anexo 1

### Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIA BLES	INDICAD ORES	ÍNDICES	DISEÑO Y TIPO	POBLACION Y MUESTRA PROCESA MIENTO	TÉCNICA
<p><b>General</b></p> <p>¿Existe relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo abril 2019?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo abril 2019</p>	<p><b>General</b></p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo abril 2019.</p>	<p>Gestión del talento humano o</p>	<p>Selección de personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Currículo Vitae</li> <li>- Entrevista Personal</li> <li>- Calificación de conocimiento y facilidad verbal</li> </ul>	<p>Diseño: No experimental</p>	<p><b>POBLACION:</b> La población de estudio está conformada por todas las personas que laboran en la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo abril 2019 y que hacen un total de 15.</p> <p><b>MUESTRA:</b> Por ser la población pequeña, la muestra es del mismo tamaño de la población</p>	<p>Encuesta</p>
<p><b>Específicos</b></p> <p>1. ¿Existe relación entre la Gestión de Talento Humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los colaboradores de la pequeña</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>1. Determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y la calidad del trabajo del desempeño</p>	<p><b>Específicos</b></p> <p>1. Existe relación estadísticamente significativa entre la Gestión de Talento Humano y la calidad del trabajo del</p>	<p>Desempeño laboral</p>	<p>Calidad del trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Reconocimiento de la puntualidad</li> <li>- Iniciativa del trabajador</li> <li>- Compromiso en el desempeño laboral</li> <li>- Presentación personal</li> </ul>	<p>Tipo: correlacional</p>	<p><b>PROCESA MIENTO:</b> Construcción de la base datos con Excel-</p>	<p><b>INSTRU MENTO</b></p> <p>Cuestionario</p>



<p>empresa Tamani Ahuanari, periodo abril 2019?</p> <p>2. ¿Existe relación entre la Gestión de Talento Humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral de los colaboradores de la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo abril 2019?</p>	<p>laboral de los colaboradores de la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo abril 2019.</p> <p>2. Determinar la relación entre la Gestión de Talento Humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral de los colaboradores de la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo abril 2019</p>	<p>desempeño laboral de los colaboradores de la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo abril 2019</p> <p>2. Existe relación estadísticamente significativa entre la Gestión de Talento Humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral de los colaboradores de la pequeña empresa Tamani Ahuanari, periodo abril 2019.</p>		<p>Trabajo en equipo</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Experiencia laboral</li> <li>- Producto de calidad</li> <li>- Mayor producción</li> <li>- Trabajos en entrega oportuna</li> <li>- Exactitud o cumplimiento de tareas</li> <li>- Liderazgo, logro de metas</li> </ul>		<p>Uso del paquete estadístico SPSS V24</p> <p>Elaboración de tablas y gráficos</p>	
--	--	--	--	--------------------------	---	--	---	--

## Anexo 2

### Instrumento de Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión para la investigación:

“Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los Colaboradores en la Pequeña Empresa Tamani Ahuanari, abril 2019”

Por favor no escriba su nombre, es anónimo y confidencial.

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una

“X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

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

N°	Items	Escala de valoración				
<b>VARIABLE : GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>						
<b>SELECCIÓN DE PERSONAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	¿Está usted de acuerdo que los datos que especifican su currículum vitae fueron importantes para ser seleccionado como trabajador?					
2	¿Está usted de acuerdo que la entrevista de personal que le realizaron ayudo a calificar el conocimiento y facilidad de expresión verbal de su persona?					
3	¿Está usted de acuerdo que la selección de personal que realiza la empresa es la más adecuada como para contratar al personal más adecuado para el puesto de trabajo?					
<b>CAPACITACIÓN DE PERSONAL</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
4	¿Está usted de acuerdo que el presupuesto asignado en su empresa para capacitación de personal genera oportunidades de superación?					
5	¿Está usted de acuerdo que la capacitación en su empresa se debe priorizar para que el personal esté actualizado?					
6	¿Los planes o programas de capacitación en su empresa ayudan a mejorar el nivel de competencia?					
<b>VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL</b>						
<b>CALIDAD DEL TRABAJO</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	¿Está usted de acuerdo que la puntualidad sea reconocida por su empresa?					

8	¿Está de acuerdo que la empresa donde labora promueva la iniciativa del trabajador?					
9	¿Está de acuerdo que en su empresa el compromiso sea la que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento?					
10	¿Cuán de acuerdo está usted que la presentación personal, distingue y representa la calidad del trabajador?					
11	¿Cuán de acuerdo está usted que la creatividad influye para la resolución de problemas?					
12	¿La capacidad de realización es el cumplimiento de tareas de la mejor manera?					
<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>		<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
13	¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?					
14	¿Está de acuerdo que los equipos de trabajo obtienen productos de calidad?					
15	¿Hay mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?					
16	¿Usted está de acuerdo que los trabajos en equipo son entregados de manera oportuna?					
17	¿Usted de acuerdo que la exactitud o cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?					
18	¿Está usted de acuerdo que el liderazgo en equipos de trabajo lo orienta a lograr una meta?					

### Anexo 3

#### Consentimiento informado

Yo, \_\_\_\_\_,  
acepto participar voluntariamente en el estudio “Gestión del Talento Humano y  
Desempeño Laboral de los colaboradores de la pequeña empresa Tamani Ahuanari  
en la ciudad de Iquitos, periodo abril 2019”.

Declaro que he leído (o se me ha leído) y (he) comprendido las condiciones de mi  
participación en este estudio. He tenido la oportunidad de hacer preguntas y estas  
han sido respondidas. No tengo dudas al respecto.

Firma participante

Firma Investigador/a  
Responsable

Firma Investigador/a  
Responsable

Iquitos, \_\_\_\_\_ de abril del 2019

Este documento se firma en dos ejemplares quedando una copia en poder de cada  
parte