



UNIVERSIDAD  
**AUTÓNOMA**  
DE ICA

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA**

**ESCUELA DE POS GRADO**

**TESIS**

**PERCEPCION DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO  
Y DESEMPEÑO LABORAL EN PERSONAL**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN  
ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR:**

**MG. HUMBERTO GABRIEL QUISPE PEÑA**

**ASESOR**

**DR. DOMINGO PERCY ORTEGA CHACON**

**CHINCHA-ICA-PERU, 2017**

## **DEDICATORIA**

A mis padres, que me felicitan cuando logro algo, cuando la verdad es que todo ha sido gracias a ellos.

## **AGRADECIMIENTO**

A los docentes y personal administrativos de la universidades de la región Ica por su apoyo en el desarrollo de este estudio.

A los docentes por su apoyo en el proceso de desarrollo profesional y académica.

## ÍNDICE

|   |                                      |
|---|--------------------------------------|
| DEDICATORIA .....                                 | 2                                    |
| ÍNDICE.....                                       | 4                                    |
| RESUMEN.....                                      | 5                                    |
| ABSTRACT.....                                     | 6                                    |
| I. INTRODUCCIÓN .....                             | 7                                    |
| II. PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN.....         | 8                                    |
| 2.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA..... | 8                                    |
| 2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....               | 10                                   |
| 2.3. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION .....      | 10                                   |
| 2.4. HIPÓTESIS.....                               | 11                                   |
| 2.5. VARIABLES.....                               | 12                                   |
| 2.6. Operalización de variables.....              | 6                                    |
| III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....           | 7                                    |
| 3.1. OBJETIVOS GENERAL.....                       | 7                                    |
| 3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....                   | 7                                    |
| IV. MARCO TEÓRICO .....                           | 8                                    |
| 4.1. ANTECEDENTES.....                            | 8                                    |
| V. MÉTODOS O PROCEDIMIENTO .....                  | 26                                   |
| 5.1. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....           | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| 5.2. MÉTODO Y DISEÑO .....                        | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| 5.3. POBLACIÓN.....                               | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| 5.4. MUESTRA .....                                | <b>¡Error! Marcador no definido.</b> |
| VI. RESULTADOS.....                               | 28                                   |
| VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....         | 49                                   |
| 7.1. CONCLUSIONES .....                           | 49                                   |
| 7.2. RECOMENDACIONES.....                         | 50                                   |

## RESUMEN

El estudio tuvo el objetivo de determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los colaboradores de una universidad de la región Ica en el año 2016, se desarrolló con una metodología de tipo básica, con diseño no experimental descriptivo correlacional y de corte transversal en una muestra de 158 colaboradores docentes y administrativos de la casa superior de estudios, se aplicó dos cuestionarios para medir cada una de las variables obteniendo los siguientes resultados

Respecto a la variable gestión del talento humano se determinó un nivel bueno en un 55% (87) en los colaboradores, y respecto a la variable desempeño laboral se logró determinar que el 57% de la muestra manifiesta un nivel bueno en este aspecto.

Se concluye que existe una relación significativa y directa entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ( $p=0.000$ ) en los colaboradores de una universidad de la región Ica en el año 2016.

Palabras clave: gestión del talento humano, desempeño laboral, universidad, docentes, administrativos.

## **ABSTRACT**

The study had the objective of determining the relationship between the management of human talent and job performance in the collaborators of a university in the Ica region in 2016, it was developed with a basic type methodology, with a descriptive correlational and non-experimental design. cross-sectional in a sample of 158 teaching and administrative collaborators of the upper house of studies, two questionnaires were applied to measure each of the variables, obtaining the following results

Regarding the variable management of human talent, a good level was determined in 55% (87) in the collaborators, and with respect to the work performance variable, it was possible to determine that 57% of the sample manifested a good level in this aspect.

It is concluded that there is a significant and direct relationship between the management of human talent and job performance ( $p=0.000$ ) in the collaborators of a university in the Ica region in 2016.

**Keywords:** human talent management, job performance, university, teachers, administrative.

## **I. INTRODUCCIÓN**

La gestión del talento es el conjunto de actividades que se realizan para lograr un eficaz desempeño de los recursos humanos de la organización con la finalidad de lograr las metas institucionales, este proceso se fundamenta en cuatro pilares. Orden, planificación, organización y evaluación.

Este proceso tiene la finalidad de lograr los logros empresariales y cumplir con las actividades de servicio la cual se constituye en las etapas mencionadas previamente.

Las instituciones educativas tienen la finalidad de brindar un servicio académico al sector poblacional asignado, la gestión de trabajo en el personal tanto administrativo como docente apoya el servicio general brindado a la población objetivo y con ello asegura la eficiencia ejecutiva de acciones en la institución empresarial utilizando los recursos de la mejor forma con la planificación trazada y gestionar un posicionamiento adecuado, esto deviene en el logro de un adecuado desempeño laboral, por ello es que la gestión de la presente tesis asegura la evidencia científica en la relación entre ambos conceptos. Con la finalidad de ver si esta gestión conlleva a un buen desarrollo de las labores por parte de los colaboradores de la institución. La distribución de contenido se estructura de la siguiente manera Descripción de la realidad problemática, marco teórico, metodología, resultados y conclusiones.

## **II. PROBLEMÁTICA DE LA INVESTIGACIÓN**

### **2.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

Actualmente, la administración es una disciplina universal en el mundo moderno, donde cada táctica y estrategia requieren toma de soluciones, coordinación de diferentes áreas, selección de personas, valoración del desempeño con objetivos, adquisición y colocación de múltiples inconvenientes que día a día se deben desarrollar. Estas acciones son parte de la gestión administrativa y el rol que debe cumplir, de la misma forma, por la presión de las organizaciones, algunas veces el desempeño laboral se ve afectado.

A nivel global la gestión de los recursos es lo que se puede indicar como lo más importante puesto que asegura un adecuado proceso ordenado mediante se desarrollan las metas. Es así que en base de los proceso de la administración como ciencia con los aportes de Taylor y Frayol quienes han postulado acciones para la mejora de los proceso de la gestión administrativa con la finalidad de incrementar la productividad, y la mejorar de la calidad de bienes o servicios. Asimismo en Ecuador las instituciones han superado las barreras de permanencia en el mercado sin embargo ello no ha sido suficiente ya que no se ha desarrollado acciones de gestión para la mejora de la eficiencia del personal en el desempeño de sus acciones. (Caisa, 2014).

Según (Sandoval, 2014.) la calidad de la gestión tiene relación con la eficiencia y el adecuado manejo de los recursos tal es así que resulta favorable el cumplimiento de los objetivos y fomentar el desempeño laboral en relación con la calidad de los servicios que se brindan. Asimismo, Rodríguez (2013) asevera la importancia de la calidad ofrecida por lo que se debe impulsar a los colaboradores a que sea puesta en practica lo que asegura la condiciones del servicio.



En ese sentido, el proceso de gestión contiene un análisis reflexivo y adecuado en las circunstancias del entorno y las estrategias en el proceso de adaptación en los diversos cambios del entorno social.

En el ámbito internacional Lora (2016) y America economía (2016) exponen con sus resultados en las encuestas World Management Survey y Índice del Talento Global respectivamente las principales razones por las que las empresas latinoamericanas no cumplen un buen manejo en su personal, la despreocupación de la alta gerencia por atraer, desarrollar y retener a el talento humano de cada empresa. En estas encuestas Chile resalta como el único país de Latinoamérica que ocupa una posición entre los 40 primeros, indicando que esto es gracias a las recientes políticas en las que atraen a empresarios extranjeros y manejan un buen ambiente de negocios, lo que demuestra que en esta parte del mundo no se encuentra un adecuado apoyo en empresas nacionales lo que ocasiona un estancamiento laboral por la cultura y tradición de cada país.

También Valora Analitik (2015) menciona que para el Fondo Monetario Internacional la situación en América latina es preocupante ya que se encuentra una falta en el capital humano lo que ocasiona que se frene el crecimiento económico, en el año 1990 América latina solo llego a poco más de un cuarto de los ingresos referentes a Estados Unidos, y en el año 2016 se encontraba en el mismo nivel. Lo que se podría entender tal como lo expone (BBC News Mundo, 2016) es que en países donde se encuentra más capital humano, mejor clima de negocios y mejores herramientas para atraer talentos midiendo 70 factores que giran alrededor de los pilares en facilitar, atraer, expandir y retener habilidades y técnicas profesionales en América latina tales como: Costa rica, Uruguay, Argentina, Chile y Panamá como los países más atractivos en esta área los cuales suelen ser más ricos en crecimiento a comparación de países en donde se encuentra déficit de estos puntos.

## **2.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **Problema general**

Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en colaboradores de una universidad de la región Ica,2016?

### **Problemas específicos**

#### **Problema Específico 1**

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la productividad en colaboradores de una universidad de la región Ica,2016?

#### **Problema Específico 2**

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y las competencias y habilidades en colaboradores de una universidad de la región Ica,2016?

#### **Problema Específico 3**

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en colaboradores de una universidad de la región Ica,2016?

### **2.3. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION**

El estudio tiene justificación teórica puesto que la búsqueda de información y los resultados obtenidos ayudaran a enriquecer el conocimiento de las variables gestión del talento humano y desempeño laboral y validar el modelo teórico propuesto

Asimismo también posee justificación practica puesto que los resultados ayudaran a proponer iniciativas de mejora en el proceso de incremento de desempeño laboral mediante una propuesta de gestión de talento humano

A nivel metodológico el presente trabajo desarrolla un modelo teórico que puede apoyar el desarrollo de futuros estudios utilizando los instrumentos o el enfoque planteado.

### **2.4. HIPÓTESIS**

#### **Hipótesis General**

Existen relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

#### **Hipótesis Especificas**

##### **Hipótesis Específica 1:**

Existen relación entre la gestión del talento humano y la productividad en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

**Hipótesis Específica 2:**

Existen relación entre la gestión del talento humano y las competencias y habilidades en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

**Hipótesis Específica 3:**

Existen relación entre la gestión del talento humano y y la satisfacción laboral en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

**2.5. VARIABLES**

**Variable 1:**

Gestión del talento Humano

Admisión del personal

Aplicación del personal

Compensación del personal

Desarrollo del personal

Retención del personal

Monitoreo del personal

**Variable 2:**

Desempeño laboral

**Dimensiones:**

Productividad

Competencias y Habilidades

Satisfacción Laboral

## 2.6. Operacionalización de variables

| VARIABLE                          | DIMENSIONES                | INDICADORES  | ITEM             |
|-----------------------------------|----------------------------|--|------------------|
| <b>Desempeño laboral</b>          | Productividad              | -Cooperacion<br>Condiciones laborales                  | 1,2,3,4,5        |
|                                   | Competencias y Habilidades | -Adaptacion<br>-Conocimiento                           | 6,7,8, 9,10,     |
|                                   | Satisfacción Laboral       | -Interacción<br>-Incentivos<br>-Espacio físicos        | 11,12,13,14,15   |
| <b>Gestión del talento humano</b> | Admisión del personal      | -Selección del personal<br>-Inducción                  | 1, 2, 3, 4       |
|                                   | Aplicación del personal    | -Orientación de colaborador<br>-Diseño de puestos      | 5, 6, 7, 8       |
|                                   | Compensación del personal  | -Remuneraciones<br>-Beneficios sociales<br>-Incentivos | 9, 10, 11,12, 13 |
|                                   | Desarrollo del personal    | -Capacitación<br>-Desarrollo profesional               | 14, 15, 16, 17   |
|                                   | Retención del personal     | -Seguridad e higiene laboral<br>-Relaciones laborales  | 18, 19, 20, 21   |
|                                   | Monitoreo del personal     | -Evaluación de metas<br>-Seguimiento de actividades    | 22, 23, 24, 25   |

### **III. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. OBJETIVOS GENERAL**

##### **Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

#### **3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

##### **Objetivo Específico 1:**

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

##### **Objetivo Específico 2:**

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las competencias y habilidades en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

##### **Objetivo Específico 3:**

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

## **IV. MARCO TEÓRICO**

### **4.1. ANTECEDENTES**

Orrego A., Huancayo (2013), en el estudio titulado “Gestión del talento humano y evaluación del desempeño laboral en el Gobierno Regional Junín”, el objetivo de esta investigación se enfocó en determinar si influye o no la gestión de talento humano con la evaluación del personal, la metodología que se utilizó es de tipo descriptiva correlacional, con diseño no experimental - transversal, la población que participo de esta investigación estuvo dividido en : 120 personal nombrado y 2909 de población con la cual se tomo como muestra 327 personas, lo cual arrojó los siguientes datos que ha medida se incrementa la motivación por parte de la oficina de talento humano, se va fortaleciendo las capacidades en al diversas áreas del personal administrativo, con lo que lleva a mejorar las practicas en los procedimientos de evaluación y capacitaciones en el área de talento humano del Gobierno Regional Junin.

Pinto J., Andahuaylas, (2015), en la investigación titulada “Gestión del talento Humano y desempeño laboral en la municipalidad distrital de San Jerónimo, Andahuaylas – 2015”, el objetivo se baso en comprobar la relación que existe entre la gestión que realiza talento humano y como se genera el desempeño laboral en la Municipalidad distrital de San Jerónimo, metodología que se aplico es cuantitativo, correlacional, con un diseño de investigación no experimental de corte transversal correlacional, la población que participo estuvo compuesta por 70 personas

que laboraban en la Municipalidad dividido entre hombres y mujeres , con un instrumento de reunión de datos , por medio de un cuestionario se trabajo en la escala de Likert , con un determinado procesamiento de datos, para medir la correlación entre la variables se utilizo el coeficiente de relación de Spearman , con el siguiente resultado :Referente a relación entre gestión de talento humano y desempeño laboral se verifico una relación positiva moderada con un coeficiente de correlación de 0.673 y un valor de significancia de 0.000, en otra palabras nos indica que con el tiempo si mejora la gestión de talento humano, también mejora el desempeño laboral.

Arana K. , Vásquez A. , Trujillo (2015), en su estudio titulado “ La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal en el área administrativa de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo en el 2014” , con el objetivo de determinación de incidencia de la gestión de talento humano en el desarrollo del desempeño laboral, con un diseño descriptivo, con una población participativa de 59 trabajadores , los cuales están involucrados con el desempeño laboral de la institución descrita anteriormente, se manejó mediante la técnica de análisis e datos con aplicación de estadística descriptiva y análisis documental , los resultados que arrojó el estudio indico que si existe responsabilidad en la gestión de parte de talento humano en los sucesos para el desarrollo laboral del personal administrativo de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo.

Cevallos Y. , Panchana M. , Ecuador (2013), en su estudio titulado “ Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de



Santa Elena , año 2013”, con el objetivo de evidenciar la incidencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral , la metodología que se aplicó fue descriptiva e investigación de campo, documental, inductivo, la población que participó estuvo compuesta por 58 trabajadores dividido entre 49 servidores y 9 directivos, el instrumento que se utilizó fue una guía de entrevista , un cuestionario como herramienta de la operacionalización de las variables, los resultados que arrojó fue que un porcentaje mayor de 60 % tiene un contrato por nombramiento , mejor conocido como personal estable.

Alarcón D. Ecuador (2015), en la investigación titulada “La gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de las personas con discapacidad en las instituciones públicas de la provincia del Carchi”, con el objetivo de determinar si existe o no relación entre las dos variables, la metodología de investigación se refiere a un estudio Cualitativo – cuantitativa tipo de investigación exploratorio, descriptivo, explicativo, población participante estuvo compuesta por un grupo de empleados y trabajadores públicos con una totalidad de 4604 personas divididas entre las provincias de Tulcán (3379), Huaca(243), Bolívar(235), Espejo(262), Mira(167), Montufar(318), mediante instrumento de entrevista , los resultados que arrojó en la investigación indicaron que un 44.58 % de instituciones públicas de la localidad no genera gestión del talento humano por competencias las cuales generan dificultades a las personas con discapacidad.

Moreira R., Ecuador (2015), en su estudio titulado “Gestión de talento Humano y su relación en el desempeño laboral

en la unidad distrital de educación Quevedo- Mocache 12D03, Cantón Quevedo, año 2014”, con el objetivo de determinar la relación entre las variables , la metodología de tipo exploratorio – descriptivo, la población que participo de esta investigación fueron un total de 32 personas divididas entre 22 trabajadores de personal administrativo, 8 trabajadores Jefes departamentales, 1 jefe del departamento de Talento Humano, 1 Directora Distrital , con la utilización del instru mento una entrevista, los resultaron arrojo fue que se logro identificar hábitos de los cuales no ayudar a generar ambientes propicios para el correcto desarrollo y un buen desempeño laboral.

#### **4.2. BASES TEORICAS**

##### **Gestión del talento humano**

Este concepto se utilizo por primera vez en el o 1997, por medio de investigaciones y estudios enfocados sobre los recursos humanos, pero no fue hasta 1998 que David Walkins, en sus estudios sobre empresas y artículos los cuales le agregaron fama mundial en relación al talento humano , lo definen como la fuerza humana o aquellos colaboradores que tienen influencia de manera positiva sobre su rendimiento en la productividad relacionada con la empresa. La gestión de talento humano, conocida como estrategia organizacional, y laboral de largo plazo, donde se capacita , retiene y contratan empleados que por causales de su buen rendimiento desarrollen capacidades importantes para la empresa.

Por lo tanto se puede indicar que la gestión del talento humano , se refiere a los procedimientos que se aplican en

una empresa, con el fin de destacar a aquellas personas que tengan un elevado potencial , en su área o puesto laboral , la gestión del talento humano también es conocido como gestión de recursos humanos, pero esta nominación encierra enfoques inclinados a la organización en unión con el de emplear personal calificado de acuerdo a su área , de modo que también se le brinda beneficios con el fin de retención a aquel personal que destaque en su determinada área laboral .

El talento humano es todo individuo que es dotado de conocimientos, habilidades, competencias y aspiraciones que logra la diferenciación y competitividad entre otras personas, se considera un inestimable patrimonio que posee una organización para poder obtener el éxito y competitividad requerido. (Chiavenato, 2009)

Por lo que se entiende que son una parte importante para el progreso de una organización ya que es un pilar necesario en todas las empresas que buscan crecer en el mercado en el que se encuentran.

## **Evolución de la gestión del talento humano**

### **Era de industrialización clásica (1900-1950)**

La cultura predominante de esta era se orientaba a la burocracia, por lo cual las personas eran consideradas recursos de producción comparándolas como equipos y maquinas. El modelo organizacional era un diseño mecanicista conocido comúnmente como un sistema cerrado.

Estaba orientada al pasado, conservación de tradiciones y valores a través del tiempo (Chiavenato, 2007)

Departamento de personal  $\Rightarrow$  departamento de relaciones industriales

- Personas como mano de obra
- Inicio de industrialización
- Transformación de oficinas en fábricas.
- Modelo burocrático.
- Rutina, mantenimiento y estabilidad

### **Era de industrialización neoclásica (1950- 1990)**

En esta era las organizaciones intentaron reinventarse como modelos para poder incentivar la innovación y adaptación, el modelo organizacional que utilizaron en esta era fue una estructura matricial.

La organización matricial promovió una mejoría en la arquitectura, pero no suficiente, pues no se eliminó la obstinación de la estructura funcional.(Chiavenato, 2007)

Departamento de recursos humanos  $\Rightarrow$  departamento de gestión del talento humano

- Personas como recursos humanos
- Expansión del mercado de la industrialización
- Fabricas más grandes
- Inicio del cambio e inestabilidad
- Necesidad de adaptación

## **Era del conocimiento (1990- actualidad)**

Las más resaltantes características de esta era fueron los nuevos cambios que se llegó a realizar imprevistos y rápidos, la tecnología actual fue el pilar para que esta nueva era llegue a suceder ya que facilito el crecimiento de la globalización en la economía.

La organización del futuro funcionará sin límites en el tiempo, espacio o distancia. (Chiavenato, 2007)

Equipos de gestión del talento humano

- Personas como asociados
- Mercado de servicios sobrepasa a mercado industrial
- Estructuras orgánicas
- Modelos flexibles y cambiantes
- Adaptación de unidades de negocios sustituyendo a empresas grandes

### **3.2.2. Gestión del talento humano**

Para (Chiavenato, 2009) Esta es un área sensible dentro de cualquier organización y que con el pasar de los años ha ido cambiado. Pero esto depende también de algunos aspectos que predominan como la estructura y cultura organizacional, las tecnologías y los procesos internos utilizados dentro de la organización.

(Lledo, 2011) Explica que en las organizaciones la gestión del talento humano es el pilar principal e importante ya que los colaboradores involucrados en la organización son los responsables de poder ejecutar de manera óptima las actividades que hacen posible el cumplimiento de metas.

Dentro de las organizaciones hace un par de años no fue primordial ni algo de importancia la presente área, puesto que se veía a el personal como un recurso más de la organización considerando a el valor del personal como algo innecesario dentro de una organización, cuando en realidad la gestión del talento humano debe ser de gran interés en todas las organizaciones porque esta vela por las necesidades, capacitaciones, clima laboral, motivación y una buena comunicación con los demás colaboradores.

### **Procesos de la Gestión del talento humano**

(Chiavenato, 2009) En el libro Gestión del talento humano planteo 6 procesos, que son determinantes en la administración de los colaboradores:

- **Admisión del personal**

Proceso de integrar a un nuevo talento humano a nuestra organización.

**a) Reclutamiento:** Etapa inicial, nace de la necesidad del recurso humano dentro de la organización, se convoca a todos los candidatos para el puesto respectivo. El reclutamiento puede ser tanto externo encontrándose los candidatos en el mercado laboral y el reclutamiento interno siendo los mismos trabajadores de la organización los candidatos a ocupar el puesto motivando así a una promoción o línea de carrera.

**b) Selección:** Evalúa a los candidatos convocados con el objetivo de elegir al que mejor cumpla con el perfil buscado para el puesto, esto con la intención de lograr un aumento en el desempeño laboral de la empresa. Este proceso no debe

ser solo un diagnóstico sino enfocarse en la proyección del trabajador identificar cuál será el nivel de aprendizaje y realización dentro de la empresa. (Chiavenato, 2009)

Aquí las empresas suelen usar distintas técnicas como las entrevistas, los test psicológicos, los exámenes de conocimiento, simulaciones, etc. Permitiendo como el responsable de la selección pueda llevar un mejor control y tomar la decisión más adecuada.

Luego de contar con este proceso se le realiza la inducción correspondiente al nuevo empleado así este puede identificar y adaptarse a su nuevo centro laboral.

- **Aplicación del personal**

Un puesto constituye una unidad de la organización conformando un conjunto de tareas y responsabilidades que lo hacen distinto de los demás puestos. Una vez el talento humano se encuentre seleccionado y forme parte de la organización hay que colocarlo en su puesto laboral por ende este proceso cubre los aspectos como: el diseño de puesto, la descripción y su análisis. (Chiavenato, 2007)

Por ello es importante que se diseñen las actividades designadas a los colaboradores de la empresa, así también como motivar y orientar su rendimiento. Esto incluye el diseño organizacional y de cargos de los empleados.

En este punto podremos encontrar al MOF que viene a ser un documento de descripción y establecimiento de las funciones tanto básicas como específicas, la relación entre el más alto cargo, coordinación y dependencia, tanto como los requisitos en el cargo.

- **Compensación del personal**

En este proceso los trabajadores reciben una compensación económica por parte de la empresa por sus labores, pero además se espera recibir beneficios sociales, incentivos, buenas relaciones laborales y adecuados factores de higiene y seguridad lo que permite atraer a más personal y retener a los que ya tiene a su mando.

Aquí encontraremos una teoría muy conocida denominada la equidad donde las personas y las empresas se encuentran entrelazadas dentro de un sistema de relaciones de intercambios. (Chiavenato, 2009)

Es decir, mientras que el personal realice una contribución la empresa le otorga un incentivo. Cuando este sistema se realiza de esta manera genera una situación de equidad por lo que el empleado se encuentra satisfecho sintiéndose valorado en cuanto a sus funciones, en el caso contrario el personal este realizando una contribución y no recibe nada a cambio se demostraría una inequidad fomentando la insatisfacción laboral.

### **Desarrollo del personal**

Muchas veces el desarrollo que busca una persona tiene vinculación con el desarrollo de su profesión o carrera. El trabajador dentro de la organización busca ocupar cargos con más alto nivel jerárquico por lo tanto la organización debe conseguir la integración de programas de capacitación, charlas y asesorías para que estos puedan potenciar sus habilidades y conocimientos produciendo buenos resultados. (Chiavenato, 2009)



Para el desarrollo organizacional adecuado existe un proceso de tres fases:

- **Diagnóstico.** Se investiga y percibe la necesidad de un cambio en la situación actual de la organización. Este se puede realizar mediante entrevistas, encuestas o estudios aplicados a los trabajadores o personas involucradas.

- **Intervención.** Acción de cambio para transformar o mejorar la situación actual, se planifica y ejerce talleres entre los trabajadores involucrados con el objetivo de poder determinar la dirección, pasos y acciones que se van a seguir para la mejora continua.

- **Refuerzo.** Empeño por mantener y estabilizar la nueva situación lograda, esto se logra con una retroalimentación constante de los trabajadores que se pueden realizar en evaluaciones parciales o reuniones para analizar los resultados logrados.

La capacitación y el desarrollo tanto personal como profesional hace referencia al cambio que sufre el individuo en cuanto a su aprendizaje y habilidades, surgiendo también un cambio en la organización, haciendo posible que el trabajador desarrolle una iniciativa para resolver conflictos, calidad del trabajo, flexibilidad y el aumento de la eficacia en su rendimiento laboral.

- **Retención del personal**

Chiavenato (2009) Considera que cuando nos referimos a la retención, estamos exigiendo a la empresa a poner hincapié en aspectos como las relaciones en el trabajo y 2 puntos clave que son la higiene y seguridad en entorno laboral,

asegurando que nuestros colaboradores tengan una calidad de vida.

Entendemos entonces que en la empresa es de vital importancia el contar con estrategias para que estos puedan retener a los mejores colaboradores que cuenten con mejores habilidades y competencias para que de una manera más rápida y optima se pueda alcanzar los objetivos, brindándoles también todos los beneficios para que los trabajadores decidan quedarse año tras año por que se encuentran seguros y tranquilos en el puesto de trabajo en el que está asignado.

En este proceso se alienta y convence en seguir manteniendo a los empleados potencialmente factibles para la organización variando cada año las cláusulas del contrato para así tratar de seguir manteniéndolos en la organización.

- **Monitoreo del personal**

Se encarga de analizar, dirigir y controlar a nuestro personal para poder apreciar si estos cumplen con las metas u objetivos propuestos, para luego darle la autonomía y confianza de que estos pueden realizar sus funciones sin un chequeo constante de sus acciones.

La empresa debe de contar con indicadores de evaluación para las actividades que realiza, siendo registro de su desempeño y productividad.

### **Principales objetivos en la gestión del talento humano**

(Perez, 2016) Indica que dentro de la empresa el área de gestión del talento humano tiene distintos objetivos con el fin

de mejorar y optimizar el compromiso y las relaciones con el colaborador.

Por ello podemos indicar que se debe:

- Incentivar para alcanzar los objetivos de la organización.
- Asegurar el desarrollo de los recursos humanos.
- Determinar cuáles son las necesidades por cubrir de los colaboradores para poder satisfacerlas.
- Buscar una armonía entre los objetivos de los empleados y los de la organización.
- Contar con colaboradores calificados y motivados.
- Motivar la colaboración y trabajo en equipo entre distintas áreas de la organización.

### **Ventajas de la gestión del talento humano**

(Santana, 2013) manifiesta las siguientes ventajas:

- **Contratación adecuada**

La mejor manera de poder obtener o seleccionar a la persona indicada con las capacidades y habilidades para un buen laboral es tener una buena técnica de selección y encargados especializados en esta área del recurso humano.

- **Retención de los mejores**

La correcta gestión del talento permitirá a la organización retener a los trabajadores potenciados con un correcto clima laboral, capacitaciones, bonos por productividad, pero el problema radica en que algunas organizaciones no tienen

clara la idea de eso y entran en desventaja frente a sus competidores.

- **Comprensión de la plantilla**

Haciendo una evaluación de varios aspectos dentro del clima laboral de una organización se puede evaluar más claramente los puntos deficientes y así poder perfeccionarlo encontrando las técnicas oportunas y efectivas para cada problema, incrementando la satisfacción de nuestro personal y productividad de nuestra organización.

- **El cargo preciso para cada talento**

Se tiene que evaluar a cada trabajador y poder ver que habilidades y competencias tiene para poder designarlo a un área donde podrá con sus conocimientos mejorar o potenciar esa área y así hacerlo sentir cómodo y saber desempeñarlo de una mejor forma explotando sus habilidades.

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

**El factor humano dentro de una empresa** es relevante con toda la planificación, programación, y logros que se quieran desarrollar dentro de las metas organizacionales, por lo tanto la gestión de talento humano al tratarse de organización.

### **Gestión de talento humano**

La GRH o gestión del talento humano y del conocimiento va dependiendo cada vez más de la capacidad de articulación entre los sistemas tecnológicos, fundamentalmente de las Nuevas Tecnologías de la Información y las Comunicaciones

(NTIC), la arquitectura organizacional (entendida como el conjunto de relaciones, tanto internas como externas, que la empresa construye) y el desarrollo del capital humano. Y en esa articulación el factor determinante es la competencia laboral manifiesta por ese capital humano: siendo de especial relevancia metodológica la concepción asumida de competencia laboral, en tanto permite operativizar que el desempeño laboral individual tribute al desempeño estratégico organizacional.

La Gestión del Talento Humano es la estrategia de una organización para la Una empresa comprometida con la gestión del talento estudia primero las tendencias del mercado laboral para tratar de captar y desarrollar a las personas que necesita para impulsar su negocio.

La meta es retener el talento en la compañía y, para ello, deben ofrecer ventajas también a esos empleados. En este post vemos todas las claves, diferencias con los Recursos Humanos y fases de la Gestión del talento.

### **El desempeño laboral**

Es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado. Se trata de la eficacia, la calidad y la eficiencia de su trabajo.

El desempeño laboral es una disciplina que se ha venido estudiando desde tiempos atrás, especialmente en los campos de la psicología organizacional (Aamodt, 2010). El principal motivo que justifica demasiado interés de estudiar este término por parte de las organizaciones es

poder entender y explicar varios aspectos que inciden en el crecimiento y efectividad de las empresas, es por ello que resulta imprescindible conocer el desempeño laboral. (Choi, Miao, Oh, Berry, & Kim, 2018).

El desempeño también contribuye a nuestra evaluación del valor de un empleado para la organización. Cada empleado es una inversión importante para una empresa, por lo que su rendimiento debe ser significativo

Según, Chiavenato (2000) indica que:

El desempeño se basa en comportamientos y acciones que se visualizan en los trabajadores y que ayudan en el avance de los objetivos de la empresa o institución, indica que la fortaleza de un buen desempeño laboral son los logros de las metas y que son importantes.

De acuerdo con, Bittel (1996), indica que:

El desempeño laboral es incidido en su mayoría por lo que espera el trabajador sobre el trabajo, conjuntamente con sus deseos y logros.

### **Importancia del Desempeño Laboral**

De acuerdo con, Quispe (2020) indica que: Que el desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que se le asignan. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado. Se trata de la eficacia, la calidad y la eficiencia de su trabajo.

La importancia del desempeño laboral, se basa en el análisis de los objetivos y metas a obtener.

### **Dimensiones del desempeño laboral**

Snell y Bohlander (2013) indican 3 dimensiones importante:

#### **a) Trabajo en equipo**

Según Sáenz (2005) señala que:

Con el tiempo las empresas requieren que sus puestos de trabajo estén abiertos al trabajo en conjunto y que la estructura organizacional siga las competencias del mercado, por este medio la empresa puede mejorar sus ganancias , productividad y se adapta al entorno a los constantes cambios de la sociedad.

#### **b) Motivación del trabajador**

Chiavenato (2000),indica que la Administración de Recursos Humanos: se refiere a la conducta humana con estímulos positivos, todo ello causado por factores externos e internos , donde el objetivo final es lograr las metas trazadas.

Para , Delgado (1999) La motivación es descrita como un proceso , donde las personas , realizan actividades netas del área , su objetivo es satisfacer las necesidades.

#### **c) Evaluación del Desempeño Laboral**

Para Chiavenato Gestión del Talento Humano (2009), Es constante la evaluación por la que los docentes tienen que pasar Y su desempeño es contantemente medido, igual que los docentes evalúan el desempeño de sus estudiantes , la

permanencia y la estabilidad ya no son parte de los tiempos contemporáneos.

Se considera como cultura organizacional, al conjunto de características, con lo cual cada persona genera su propia organización, lo mismo identifica y diferencia a cada individuo ya que todos somos diferentes perspectivas.



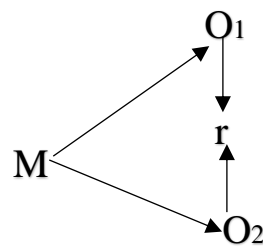
## V. MÉTODOS O PROCEDIMIENTO

La investigación fue de tipo básica, prospectivo y transversal de nivel descriptivo, de manera que no existe manipulación alguna por el investigador, siendo simplemente observados, de tal forma que se pueda ver el comportamiento real de él.

### 5.1. MÉTODO Y DISEÑO

La investigación presentó un diseño no experimental de características correlacionales.

Para esta investigación se empleó un diseño correlacional, transversal y no experimental, buscando establecer el grado de relación que existe entre las variables del estudio



#### Donde:

- N** Muestra de colaboradores administrativos
- Ox** Gestión del talento humano
- Oy** Desempeño laboral
- R** Relación entre las variables

## 5.2. POBLACIÓN

La población estuvo conformada por los 267 colaboradores de una universidad de la región Ica quienes tuvieron vínculo contractual en el año 2016.

## 5.3. MUESTRA

“Es el conjunto de temas o cosas que tienen una o más propiedades en común, se encuentran en el espacio o territorio y son específicos en el tiempo”.

La población quedó conformada por 158 colaboradores de una universidad de la región Ica.

Según Bernal (2010), estableció que la muestra es el grupo de individuos que son tomados de la población para estudiar un fenómeno estadístico.

### **Criterios de inclusión:**

- Colaboradores que aceptaron participar del estudio.
- Colaborados docentes o administrativos con más de 02 meses de vínculo laboral.

### **Criterios de exclusión:**

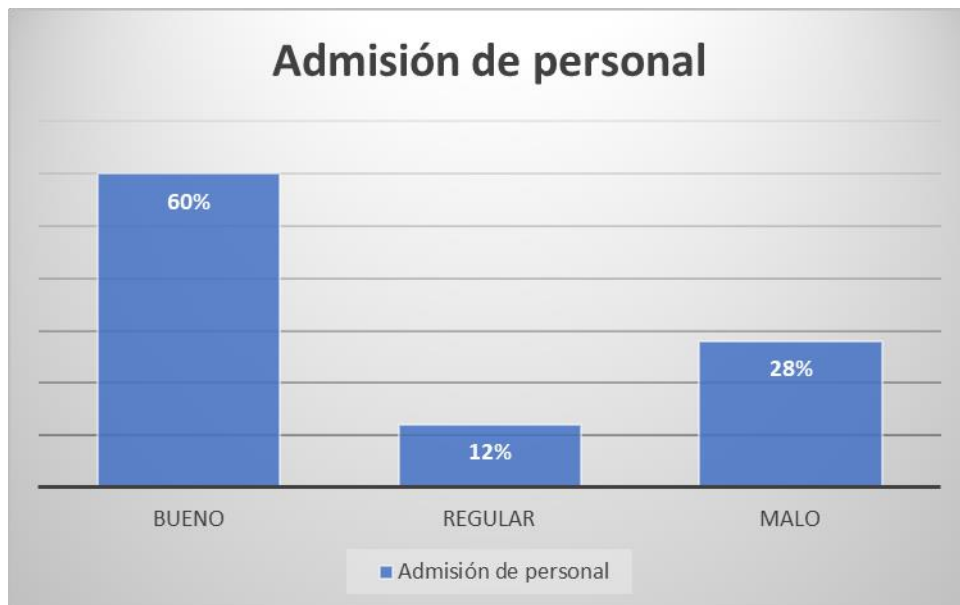
- Colaboradores que no aceptaron participar del estudio.
- Colaborados docentes o administrativos con menos de 02 meses de vínculo laboral

## VI. RESULTADOS

Tabla 1: Dimensión admisión del personal en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

|         | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| BUENO   | 95         | 60%        |
| REGULAR | 19         | 12%        |
| MALO    | 44         | 28%        |
| Total   | 158        | 100%       |

Gráfico 1. Dimensión admisión del personal en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

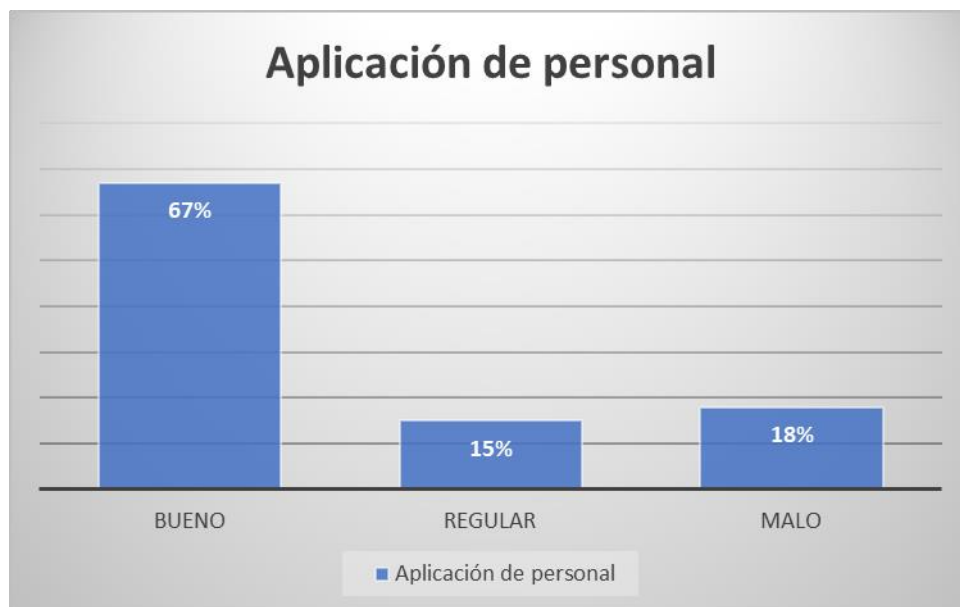


**Interpretación:** En la tabla y gráfico N.º 01 se presentan los resultados de la dimensión admisión de personal en colaboradores de una universidad de la región Ica, donde el 60% considera los resultados buenos, asimismo el 12% manifiesta haber pasado por un proceso regular y el 28% indica resultados malos.

Tabla 2. Dimensión Aplicación del personal en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

|         | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| BUENO   | 106        | 67%        |
| REGULAR | 24         | 15%        |
| MALO    | 28         | 18%        |
| Total   | 158        | 100%       |

Grafico 2. Dimensión Aplicación del personal en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

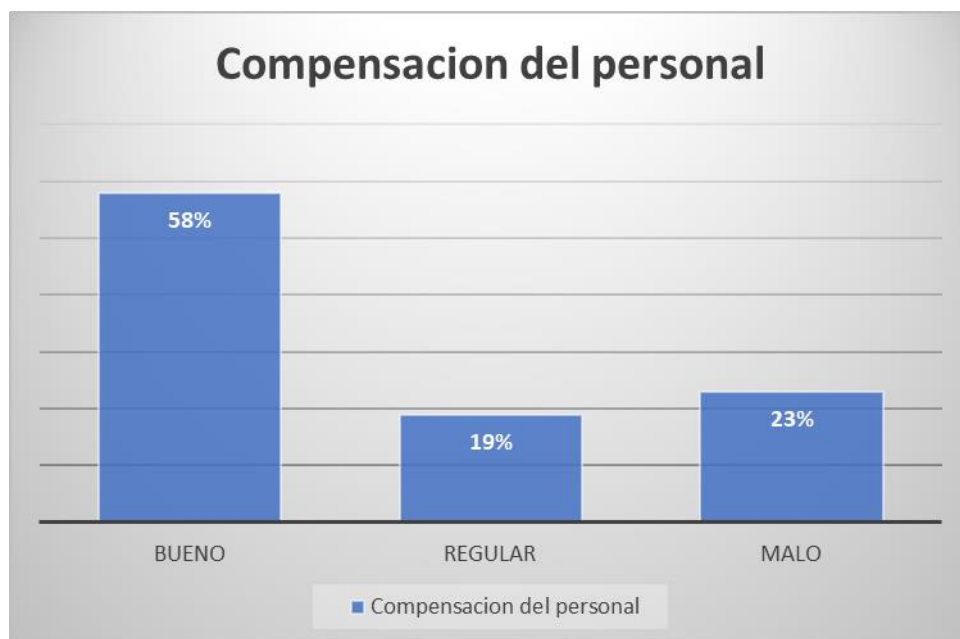


**Interpretación:** En la tabla y grafico N.º 02 se presenta los resultados de la dimensión aplicación de personal en colaborades de una universidad de la región Ica, donde el 67% considera los resultados buenos, asimismo el 15% manifiesta haber pasado por un proceso regular y el 1 8% indica resultados malos

*Tabla 3. Dimensión Compensación del personal en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016*

|         | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| BUENO   | 92         | 58%        |
| REGULAR | 30         | 19%        |
| MALO    | 36         | 23%        |
| Total   | 158        | 100%       |

*Grafico 3. Dimensión Compensación del personal en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016*

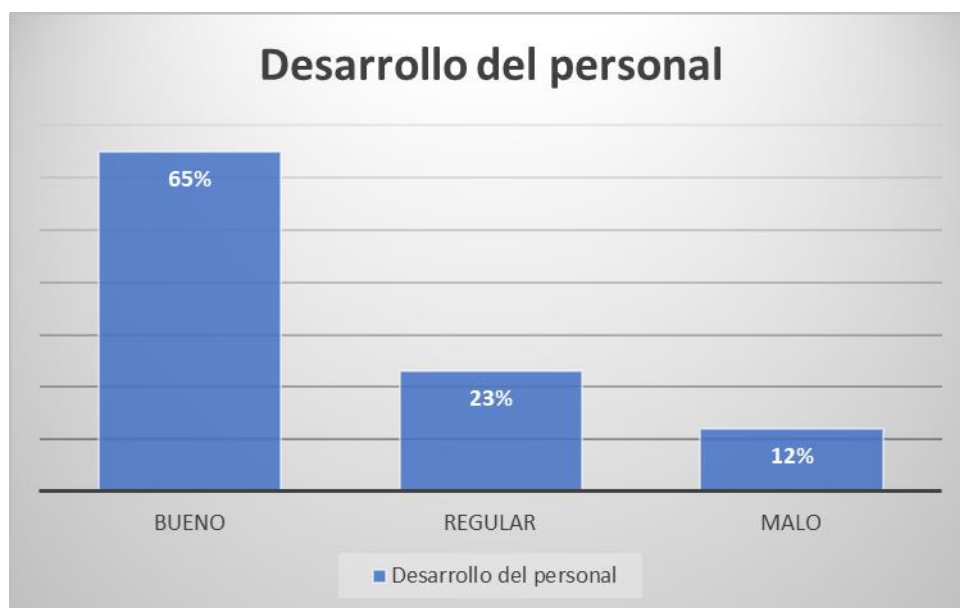


**Interpretación:** En la tabla y grafico N.º 03 se presenta los resultados de la dimensión compensación de personal en colaborades de una universidad de la región Ica, donde el 58% considera los resultados buenos, asimismo el 19% manifiesta haber pasado por un proceso regular y el 23% indica resultados malos

*Tabla 4. Dimensión Desarrollo del personal en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016*

|         | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| BUENO   | 103        | 65%        |
| REGULAR | 36         | 23%        |
| MALO    | 19         | 12%        |
| Total   | 158        | 100%       |

*Grafico 4. Dimensión Desarrollo del personal en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016*

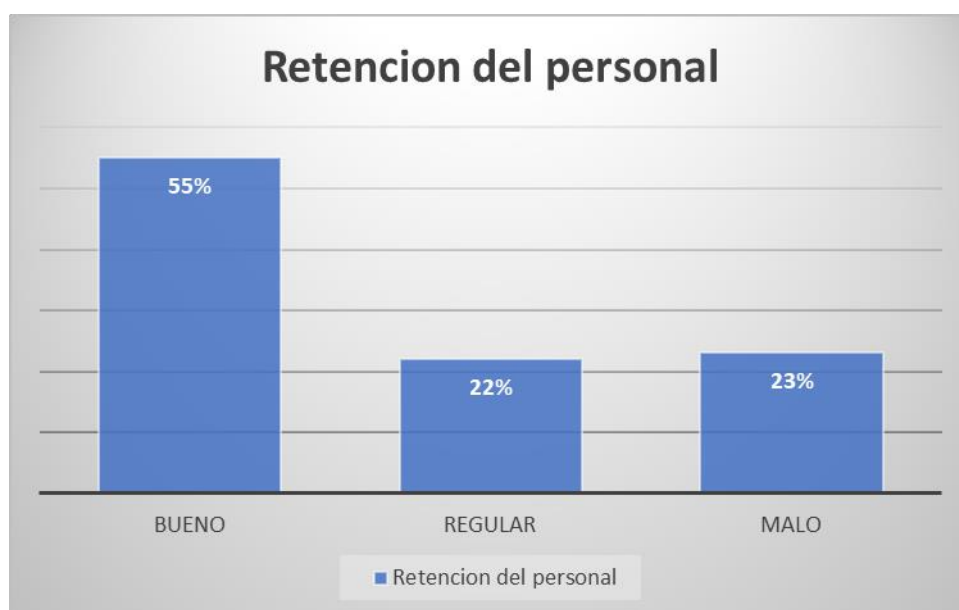


**Interpretación:** En la tabla y grafico N.º 04 se presenta los resultados de la dimensión desarrollo de personal en colaborades de una universidad de la región Ica, donde el 65% considera los resultados buenos, asimismo el 23% manifiesta haber pasado por un proceso regular y el 12% indica resultados malos

*Tabla 5. Dimensión Retención del personal en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016*

|         | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------|-------------------|-------------------|
| BUENO   | 87                | 55%               |
| REGULAR | 35                | 22%               |
| MALO    | 36                | 23%               |
| Total   | 158               | 100%              |

*Grafico 5. Dimensión Retención del personal en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016*

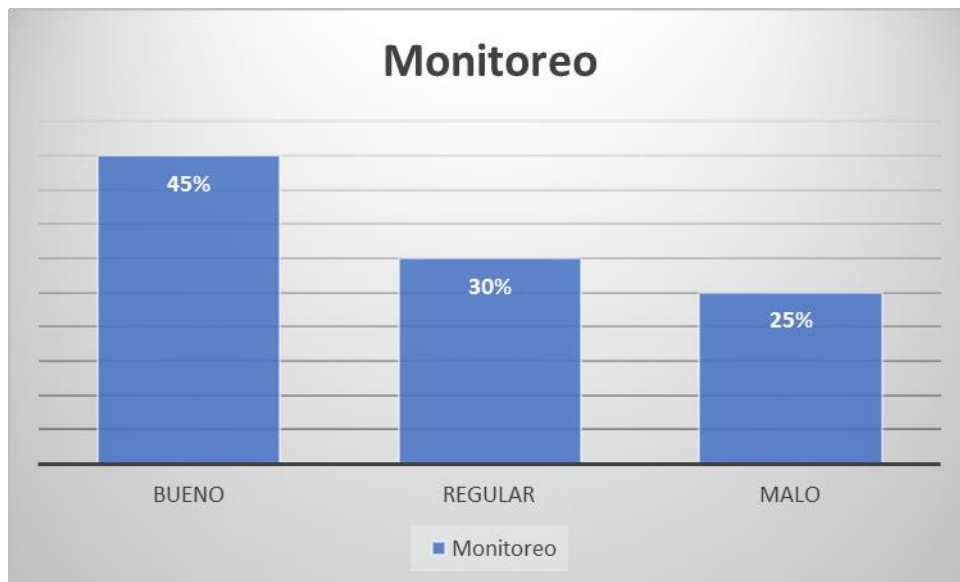


**Interpretación:** En la tabla y grafico N.º 05 se presenta los resultados de la dimensión retención del personal en colaborades de una universidad de la región Ica, donde el 55% considera los resultados buenos, asimismo el 22% manifiesta haber pasado por un proceso regular y el 23% indica resultados malos

*Tabla 6. Dimensión Monitoreo del personal en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016*

|         | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------|-------------------|-------------------|
| BUENO   | 71                | 45%               |
| REGULAR | 47                | 30%               |
| MALO    | 40                | 25%               |
| Total   | 158               | 100%              |

*Grafico 6. Dimensión Compensación del personal en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016*



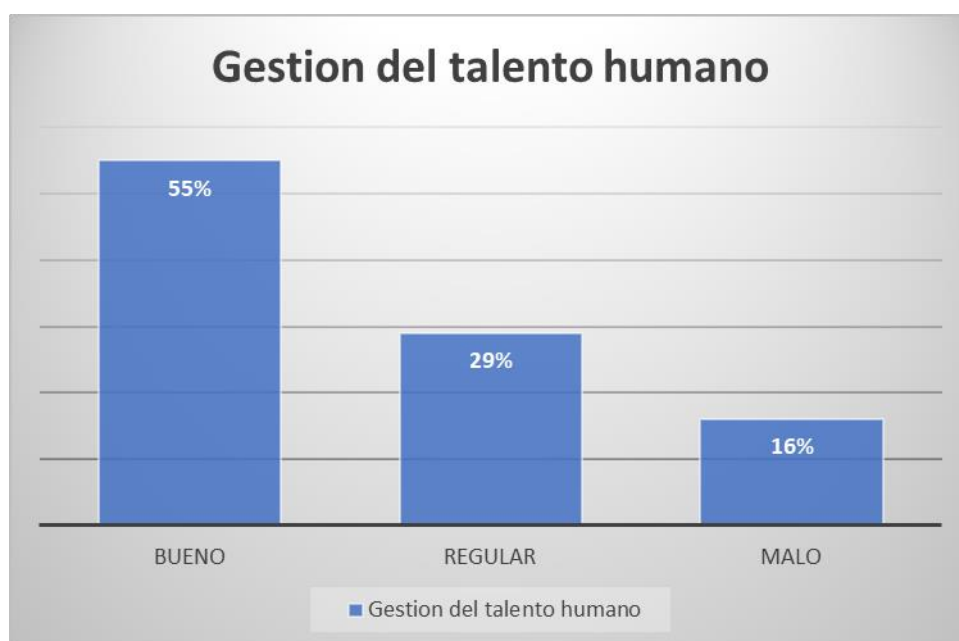
**Interpretación:** En la tabla y grafico N.º 06 se presenta los resultados de la dimensión monitoreo del personal en colaborades de una universidad de la región Ica, donde el 45% considera los resultados buenos, asimismo el 30% manifiesta haber pasado por un proceso regular y el 25% indica resultados malos



Tabla 7. Gestión del talento humano en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

|         | Frecuencia | Porcentaje |
|---------|------------|------------|
| BUENO   | 87         | 55%        |
| REGULAR | 46         | 29%        |
| MALO    | 25         | 16%        |
| Total   | 158        | 100%       |

Grafico 7. Gestión del talento humano en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

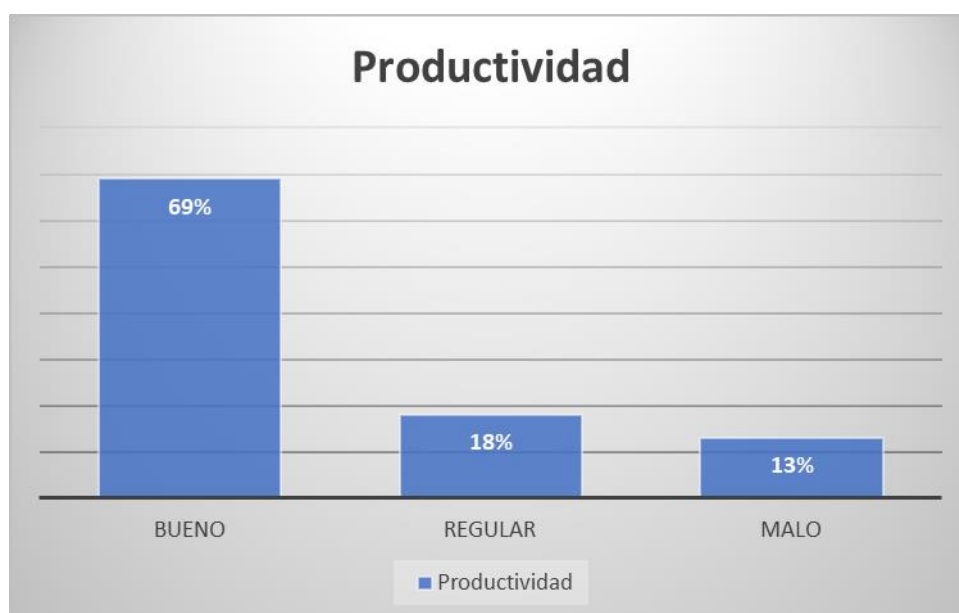


**Interpretación:** En la tabla y grafico N.º 07 se presenta los resultados de la gestión del talento humano en colaborades de una universidad de la región Ica, donde el 55% considera los resultados buenos, asimismo el 29% manifiesta haber pasado por un proceso regular y el 16% indica resultados malos.

*Tabla 8. Respuesta de la dimensión productividad en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016*

|         | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|---------|-------------------|-------------------|
| BUENO   | 109               | 69%               |
| REGULAR | 28                | 18%               |
| MALO    | 21                | 13%               |
| Total   | 158               | 100%              |

*Grafico 8. Respuesta de la dimensión productividad en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016*



**Interpretación:** En la tabla y grafico N°08 del total de los colaboradores encuestados el 69% manifestó un nivel bueno de productividad, el 18% un nivel regular y solo el 13% un nivel malo.

*Tabla 9. Respuesta de la dimensión competencias y habilidades en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016*

|         | Frecuencia | Productividad |
|---------|------------|---------------|
| BUENO   | 93         | 59%           |
| REGULAR | 41         | 26%           |
| MALO    | 24         | 15%           |
| Total   | 158        | 100%          |

*Gráfico 9. Respuesta de la dimensión competencias en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016*

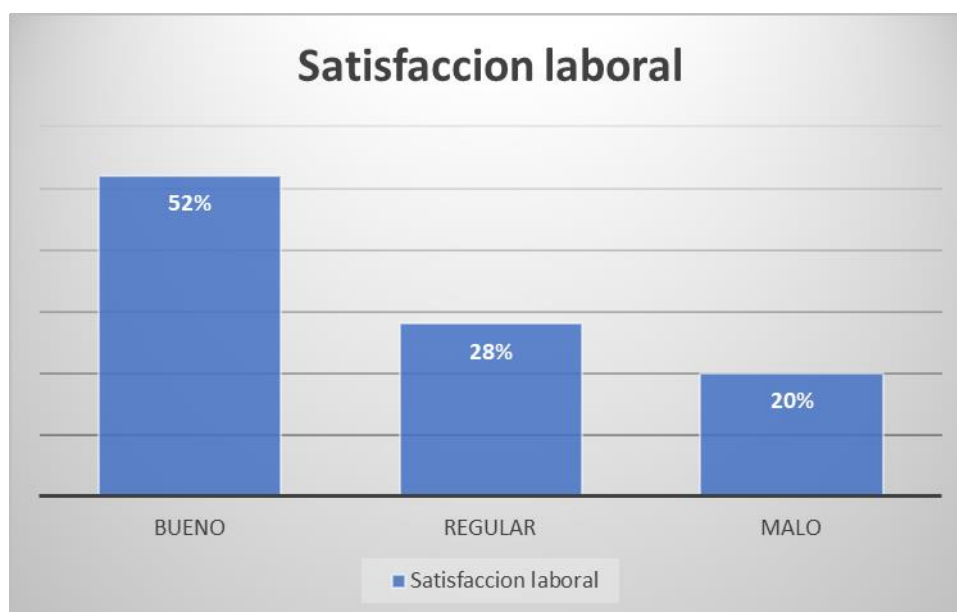


**Interpretación:** En la tabla y grafico N°09 del total de los colaboradores encuestados el 59% manifestó un nivel bueno de competencias y habilidades, el 26% un nivel regular y solo el 15% un nivel malo.

*Tabla 10. Respuesta de la dimensión satisfacción laboral en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016*

|         | Frecuencia | Competencias y habilidades |
|---------|------------|----------------------------|
| BUENO   | 82         | 52%                        |
| REGULAR | 44         | 28%                        |
| MALO    | 32         | 20%                        |
| Total   | 158        | 100%                       |

*Gráfico 10. Respuesta de la dimensión satisfacción laboral en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016*

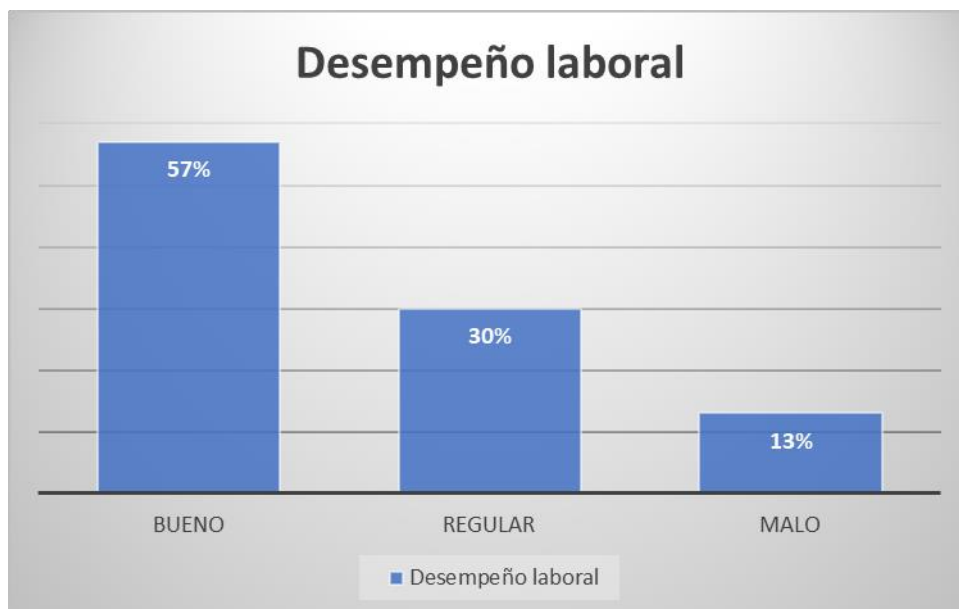


**Interpretación:** En la tabla y gráfico N°09 del total de los colaboradores encuestados el 52% manifestó un nivel bueno de satisfacción laboral, el 28% un nivel regular y solo el 20% un nivel malo.

*Tabla 11. Respuesta de la variable desempeño laboral en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016*

|         | Frecuencia | Desempeño laboral |
|---------|------------|-------------------|
| BUENO   | 90         | 57%               |
| REGULAR | 47         | 30%               |
| MALO    | 21         | 13%               |
| Total   | 158        | 100%              |

*Gráfico 11. Respuesta de la variable desempeño laboral en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016*



**Interpretación:** En la tabla y gráfico N°11 del total de los colaboradores encuestados el 57% manifestó un nivel bueno de desempeño laboral, el 30% un nivel regular y solo el 13% un nivel malo.

Tabla 12. Prueba de normalidad

| <b>Pruebas de normalidad</b> |                                 |     |      |              |     |      |
|------------------------------|---------------------------------|-----|------|--------------|-----|------|
|                              | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |     |      | Shapiro-Wilk |     |      |
|                              | Estadístico                     | gl  | Sig. | Estadístico  | gl  | Sig. |
| Gestion del talento humano   | ,085                            | 158 | ,007 | ,975         | 158 | ,005 |
| Admision del personal        | ,130                            | 158 | ,000 | ,902         | 158 | ,000 |
| Aplicacion del personal      | ,100                            | 158 | ,001 | ,966         | 158 | ,001 |
| Compensacion del personal    | ,120                            | 158 | ,000 | ,962         | 158 | ,000 |
| desarrollo del personal      | ,118                            | 158 | ,000 | ,960         | 158 | ,000 |
| Retencion del personal       | ,106                            | 158 | ,000 | ,958         | 158 | ,000 |
| Monitoreo del personal       | ,418                            | 158 | ,000 | ,657         | 158 | ,000 |
| Desempeño laboral            | ,460                            | 158 | ,000 | ,470         | 158 | ,000 |
| Productividad                | ,478                            | 158 | ,000 | ,518         | 158 | ,000 |
| Competencias y habilidades   | ,454                            | 158 | ,000 | ,561         | 158 | ,000 |
| Satisfaccion laboral         | ,454                            | 158 | ,000 | ,584         | 158 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

**Criterio para determinar Normalidad:**

Prueba de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>

P-valor  $\geq \alpha$  = Los datos provienen de una distribución normal.

P-valor  $< \alpha$  = Los datos No provienen de una distribución normal.

| <b>Normalidad: calificaciones</b> |   |                 |
|-----------------------------------|---|-----------------|
| P-valor = 0,000                   | < | $\alpha = 0,05$ |
| P-valor = 0,000                   | < | $\alpha = 0,05$ |

**Descripción:** Con respecto a la tabla 7, “los resultados de la prueba de normalidad, demuestran que la distribución es **no normal** ( $p < 0.05$ ); valoradas a través del test de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> debido a que la muestra es mayor a 50 elementos , al 95% de nivel de

confianza y con un nivel de significancia al 5%". Razón por la que se utilizó la prueba chi cuadrado en la contratación de las hipótesis, debido a que los datos son no paramétricos.

## ONTRASTACION DE LAS HIPÓTESIS

### CONTRASTACION DE LA HIPÓTESIS GENERAL:

Hi Existen relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

Ho No existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

#### Criterio de decisión:

Prueba de Rho de Spearman

P-valor  $\geq \alpha$  = No se rechaza la hipótesis nula

P-valor  $< \alpha$  = Se rechaza la hipótesis nula

| Normalidad: calificaciones |   |                 |
|----------------------------|---|-----------------|
| P-valor = 0,000            | < | $\alpha = 0,05$ |
| P-valor = 0,000            | < | $\alpha = 0,05$ |

Valor de la significancia ( $\alpha$ ) : 0.05



Tabla 13. Correlación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

|                 |                            |                            | Gestión del talento humano | Desempeño laboral |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-------------------|
| Rho de Spearman | Gestión del talento humano | Coeficiente de correlación | 1,000                      | ,468**            |
|                 |                            | Sig. (bilateral)           | .                          | ,000              |
|                 |                            | N                          | 158                        | 158               |
|                 | Desempeño laboral          | Coeficiente de correlación | ,468**                     | 1,000             |
|                 |                            | Sig. (bilateral)           | ,000                       | .                 |
|                 |                            | N                          | 158                        | 158               |

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

se puede apreciar como resultado un p-valor (Sig)= 0.000, cuyo nivel de significancia es menor a 0.05. Lo que permite rechazar la hipótesis nula, indicando que existe relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

## CONTRASTACION DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Hi Existe relación entre la gestión del talento humano y la productividad en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

Ho No Existe relación entre la gestión del talento humano y la productividad en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

### Criterio de decisión:

Prueba de Rho de Spearman

P-valor  $\geq \alpha$  = No se rechaza la hipótesis nula

P-valor  $< \alpha$  = Se rechaza la hipótesis nula

| Normalidad: calificaciones |   |                 |
|----------------------------|---|-----------------|
| P-valor = 0,000            | < | $\alpha = 0,05$ |
| P-valor = 0,000            | < | $\alpha = 0,05$ |

Valor de la significancia ( $\alpha$ ) : 0.05

Tabla 14. Correlación entre gestión del talento humano y la productividad en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

**Correlaciones**

|                 |                            |                            | Gestion del talento humano | Productividad |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|---------------|
| Rho de Spearman | Gestion del talento humano | Coeficiente de correlación | 1,000                      | ,490**        |
|                 |                            | Sig. (bilateral)           | .                          | ,000          |
|                 |                            | N                          | 158                        | 158           |
|                 | Productividad              | Coeficiente de correlación | ,490**                     | 1,000         |
|                 |                            | Sig. (bilateral)           | ,000                       | .             |
|                 |                            | N                          | 158                        | 158           |

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

se puede apreciar como resultado un p-valor (Sig)= 0.000, cuyo nivel de significancia es menor a 0.05. Lo que permite rechazar la hipótesis nula, indicando que existe relación entre la gestión del talento humano y la productividad en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

## CONTRASTACION DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

Hi Existe relación entre la gestión del talento humano y las competencias y habilidades en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

Ho No existe relación entre la gestión del talento humano y las competencias y habilidades en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

### Criterio de decisión:

Prueba de Rho de Spearman

P-valor  $\geq \alpha$  = No se rechaza la hipótesis nula

P-valor  $< \alpha$  = Se rechaza la hipótesis nula

| Normalidad: calificaciones |   |                 |
|----------------------------|---|-----------------|
| P-valor = 0,000            | < | $\alpha = 0,05$ |
| P-valor = 0,000            | < | $\alpha = 0,05$ |

Valor de la significancia ( $\alpha$ ) : 0.05

Tabla 15. Correlación de gestión del talento humano y las competencias y habilidades en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

|                 |                            |                            | Gestion del talento humano | Competencias y habilidades |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Rho de Spearman | Gestion del talento humano | Coeficiente de correlación | 1,000                      | ,615**                     |
|                 |                            | Sig. (bilateral)           | .                          | ,000                       |
|                 |                            | N                          | 158                        | 158                        |
|                 | Competencias y habilidades | Coeficiente de correlación | ,615**                     | 1,000                      |
|                 |                            | Sig. (bilateral)           | ,000                       | .                          |
|                 |                            | N                          | 158                        | 158                        |

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

Se puede apreciar como resultado un p-valor (Sig)= 0.000, cuyo nivel de significancia es menor a 0.05. Lo que permite rechazar la hipótesis nula, indicando que existe relación entre la gestión del talento humano y las competencias y habilidades en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

### CONTRASTACION DE LA HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

Hi Existe relación entre la gestión del talento humano y y la satisfacción laboral en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

Ho No existe relación entre la gestión del talento humano y y la satisfacción laboral en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

#### Criterio de decisión:

Prueba de Rho de Spearman

P-valor  $\geq \alpha$  = No se rechaza la hipótesis nula

P-valor  $< \alpha$  = Se rechaza la hipótesis nula

| Normalidad: calificaciones |   |                 |
|----------------------------|---|-----------------|
| P-valor = 0,000            | < | $\alpha = 0,05$ |
| P-valor = 0,000            | < | $\alpha = 0,05$ |

Valor de la significancia ( $\alpha$ ) : 0.05

Tabla 16. Correlación de gestión del talento humano y y la satisfacción laboral en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

**Correlaciones**

|                 |                            |                            | Gestión del talento humano | Satisfacción laboral |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Gestion del talento humano | Coeficiente de correlación | 1,000                      | ,674**               |
|                 |                            | Sig. (bilateral)           | .                          | ,000                 |
|                 |                            | N                          | 158                        | 158                  |
|                 | Satisfaccion laboral       | Coeficiente de correlación | ,674**                     | 1,000                |
|                 |                            | Sig. (bilateral)           | ,000                       | .                    |
|                 |                            | N                          | 158                        | 158                  |

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

Se puede apreciar como resultado un p-valor (Sig)= 0.000, cuyo nivel de significancia es menor a 0.05. Lo que permite rechazar la hipótesis nula, indicando que existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016

## **VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **7.1. CONCLUSIONES**

#### **Primera:**

Se evidencio la existencia de relación estadística entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral ( $p < 0.05$ ) en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016.

#### **Segunda:**

Se evidencio la existencia de relación estadística entre la gestión del talento humano y la productividad ( $p < 0.05$ ) en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016.

#### **Tercera:**

Se evidencio la existencia de relación estadística entre la gestión del talento humano y las competencias y habilidades ( $p < 0.05$ ) en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016.

#### **Cuarta:**

Se evidencio la existencia de relación estadística entre la gestión del talento humano y y la satisfacción laboral ( $p < 0.05$ ) en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016.



## **7.2. RECOMENDACIONES**

Se recomienda seguir impulsando el manejo adecuado del talento humano profundizar el estudio de la gestión del talento humano en los colaboradores puesto que este tema es primordial para el nuevo contexto laboral, ya que en la actualidad al personal se le considera como talento y capital principal, más no como un recurso adicional de la empresa.

Continuar el proceso de integración del nuevo talento mediante un análisis de necesidades según el área laboral y el perfil correspondiente, teniendo en cuenta sus habilidades, capacidades y talento, potenciando el desarrollo del personal en el ámbito correspondiente.

Proponer un plan de desarrollo del personal docente y administrativo que considere el diagnóstico de necesidades y la proyección de crecimiento en el personal contratado.

Organizar actividades entre los colaboradores que apoyen los procesos de identificación, fidelización, manejo de fortalezas y debilidades en su puesto laboral.

Proponer acciones de reconocimiento incentivando el incremento del desempeño laboral asimismo proponer programas de capacitación a los colaboradores para premiar el buen desempeño y mejora del perfil.

## **BIBLIOGRAFIA**

America economia. (2017). Los países que mejor gestionan el talento a nivel global . <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/los-paises-que-mejor-gestionan-el-talento-nivel-global>

ARONI VALENZUELA, L. E., & SULCA ROJAS, J. C. (2018). Clima Laboral y Desempeño Docente de una Institución Educativa, Buena fe-Nazca, 2017. [Universidad Cesar Vallejo].  
[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30207/aroni\\_vl.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30207/aroni_vl.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

BBC News Mundo. (2020). Los 10 países que más talento atraen en América Latina (y los 10 del mundo).  
<https://www.bbc.com/mundo/noticias-51157827>

Bernal Torres, C. A. (2010). METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION (Tercera ed).

Borsic, Z. D. (2017). La gestion del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educacion superior [Universidad Nacional Autonoma de Mexico].  
[https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB\\_UNAM/TES01000757873](https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000757873)

Castro Márquez, F. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración (2da edició). Editorial Uyapar.

Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos (octava edicion). Mc Graw Hill.  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Chiavenato, I. (2009a). Gestion del talento humano (Tercera Ed). Mc Graw Hill.  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a03>

2da556f56c28c6.pdf

Chiavenato, I. (2009b). Gestión del Talento Humano.

Condori, M. N. (2018). Gestion del Talento Humano y su Relacion con el Desempeño Labora del personal de Direccion Regional de Transportes y Comunicaciones Puno-2017 [Universidad Nacional del Altiplano].

[http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori\\_Mamani\\_Miriam\\_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7907/Condori_Mamani_Miriam_Noemi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cotaquispe, E. J., & Herrera, J. E. (2018). Procastinacion y el desempeño laboral de los empleados del Supermercado Plaza Vea de Ica, Periodo 2016 [Universidad Privada San Juan Bautista].

<http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/2249/T-TPLAN-ELEM JAMARY COTAQUISPE MARIÑO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Crisostomo, M. R. (2019). gestion del talento humano y desempeño laboral del personal asistencial en el departamento de farmacia, hospital regional de huacho, 2018 [Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion].

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2884/MARÍA RITA CRISÓSTOMO SALVATIERRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Del Castillo, A. Y. (2017). La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo- 2016 [Universidad Cesar Vallejo].

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del\\_Castillo\\_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8939/Del_Castillo_MAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Deloitte. (2020). Tendencias Globales de Capital Humano 2020 .

<https://www2.deloitte.com/pe/es/pages/human-capital/articles/tendencias-globales-de-capital-humano-2020.html>

Dessler, G., & Varela, R. (2011). Administración de Recursos Humanos Enfoque Latinoamericano. In Pearson Education.

Economía, I. P. de. (2019). Índice de Competitividad Regional. Incore 2019, 97.

[https://incoreperu.pe/portal/images/financepress/ediciones/INCOR E\\_2020\\_FINAL.pdf](https://incoreperu.pe/portal/images/financepress/ediciones/INCOR E_2020_FINAL.pdf)

González García, M. J. (2006). Habilidades Directivas. Innovación y Cualificación.

[https://books.google.com.pe/books?id=m2O0f1Hp8oC&pg=PA83&dq=Teoría+del+Camino+--+Meta+de+Georgopoulos,+Mahoney+y+Jones&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwid3bSm2q\\_rAhW2HbkGHSSrDgoQuwUwAHoECAEQBw#v=onepage&q=Teoría del Camino – Meta de Georgopoulos%2C Mahoney y Jones&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=m2O0f1Hp8oC&pg=PA83&dq=Teoría+del+Camino+--+Meta+de+Georgopoulos,+Mahoney+y+Jones&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwid3bSm2q_rAhW2HbkGHSSrDgoQuwUwAHoECAEQBw#v=onepage&q=Teoría del Camino – Meta de Georgopoulos%2C Mahoney y Jones&f=false)

Hernandez-Sampieri, R., Fernandez-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). Metodología en Investigación (McGraw-Hill).

Info Capital Humano. (2020). ¿cómo reducir la rotación laboral de una empresa en tiempo de crisis?

<https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/como-reducir-la-rotacion-laboral-de-una-empresa-en-tiempos-de-crisis/>

Jáuregui, K. (2018). Cómo frenar la fuga de talentos. Como Frenar La Fuga de Talentos. <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2018/08/como-frenar-la-fuga-de-talentos/>

Lara, L. E. (2018). Modelo de Gestión del Talento Humano para Agrotime S.A de la Ciudad de Babahoyo y el Desempeño Laboral

[Universidad Regional Autonoma de los Andes].  
<http://45.238.216.28/bitstream/123456789/8863/1/PIUAADM016-2018.pdf>

Lledo, P. (2011). Director Profesional de Proyectos .  
[https://www.academia.edu/34355749/Director\\_Profesional\\_de\\_Proyectos\\_Pablo\\_Lledo](https://www.academia.edu/34355749/Director_Profesional_de_Proyectos_Pablo_Lledo)

Lora, E. (2017). Las empresas latinoamericanas no saben manejar el talento. [https://vox.lacea.org/?q=blog/empresas\\_manejar\\_talento](https://vox.lacea.org/?q=blog/empresas_manejar_talento)

Michilot, A. P. (2019). Perú retrocede cuatro posiciones en el Ranking Mundial del Talento 2019 | ECONOMIA | GESTIÓN. NOTICIAS GESTIÓN. <https://gestion.pe/economia/empresas/peru-retrocede-cuatro-posiciones-en-el-ranking-mundial-del-talento-2019-noticia/>

Morán, G., & Alvarado, D. (2010). Metodos de investigación (Primera ed). <https://docplayer.es/21659307-Metodos-de-investigacion.html>

Moza, D., & Rojas, J. (2019). Gestion del Talento Humano y su Influencia en el Desempeño Laboral de los colaboradores administrativos de la Oficina de Seguros del Hospital Nacional Arzobispo Loayza Lima 2018 [Universidad Peruana De Las Americas].  
[http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/801/GESTIÓN\\_DE\\_TALENTO\\_HUMANO\\_Y\\_SU\\_INFLUENCIA\\_EN\\_EL\\_DESEMPEÑO\\_LABORAL\\_DE\\_LOS\\_COLABORADORES.....pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/801/GESTIÓN_DE_TALENTO_HUMANO_Y_SU_INFLUENCIA_EN_EL_DESEMPEÑO_LABORAL_DE_LOS_COLABORADORES.....pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Paypay, L. Y. (2018). La gestion de recursos humanos y su relacion con la satisfaccion laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sunampe, Provincia de Chincha [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].  
[http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2385/TM AD-](http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2385/TM_AD-)

Gp 4009 P1 - Paypay Sanchez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Perez, O. (2016). Gestión del talento humano en la empresa y su importancia. <https://blog.peoplenext.com.mx/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa-y-su-importancia>

Quezada, K. M. (2017). “Modelo de Gestion del Talento Humano para optimizar el rendimiento Laboral de la empresa DISTEMCA S.A.” [Universidad de Guayaquil].  
[http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20757/1/TESIS\\_QUEZADA\\_VELEZ\\_KELLY.pdf](http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20757/1/TESIS_QUEZADA_VELEZ_KELLY.pdf)

Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. In Comportamiento Organizacional (15 edición, Vol. 15).  
[https://doi.org/10.1016/S1665-7063\(14\)70928-5](https://doi.org/10.1016/S1665-7063(14)70928-5)

Rojas, R. R., & Vilchez, S. B. (2016). Gestion del talento humano y su relacion con el desempeño laboral del personal del puesto de salud sagrado corazon de jesus - Lima, enero 2016 [Universidad Norbert Wiener].  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1711/MAESTRO-VilchezPaz%2CStefanyBernita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruiz, C. (2002). Programa Interinstitucional Doctorado en Educación. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.

Santana, C. (2013). Las ventajas de gestionar el Talento Humano. <https://blog.acsendo.com/las-ventajas-de-gestionar-el-talento-humano/>

Tamayo y Tamayo, M. (2003). El proceso de la Investigacion cientifica (E. L. S.A. (ed.); 4ta edició). <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>

- Torres, Y. (2016). La gestión del talento humano y el desempeño laboral en la corporación frutícola de Chincha, 2017. Universidad Inca Garcilaso de La Vega, 1–77.
- Valora Analitik. (2016). FMI preocupado por falta de capital humano en América Latina .
- Vera Campuzano, N., & Suarez Caicheb, A. M. (2016). Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral, el servicio al cliente: Corporación de Telecomunicaciones del Cantón La Libertad.
- Yaguana, M. A. (2017). La incidencia de la gestion administrativa del talento humano en el desempeño laboral. caso empresa Pathsoil cia.ltda [Universidad Central del Ecuador].  
<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/10986/1/T-UCE-0018-AG001.pdf>
- Zeballos, R. I. (2017). Gestion del Talento y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la empresa de industria de ceramicas Mattaz Zeballos Sociedad De Responsabilidad Limitada En La Ciudad De Sucre [Universidad Andina Simon Bolivar].

# **ANEXOS**



## MATRIZ DE CONSISTENCIA

| PROBLEMA   | OBJETIVO  | HIPÓTESIS   | VARIABLES  | METODOLOGÍA  |
|--|---|---|--|--|
| <p><b>Problema general</b><br/>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016?</p> <p><b>Problemas específicos</b><br/><b>Problema Específico 1</b><br/>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la productividad en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016?</p> <p><b>Problema Específico 2</b><br/>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y las competencias y habilidades en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016?</p> <p><b>Problema Específico 3</b><br/>¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016?</p> | <p><b>Objetivo general</b><br/>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016</p> <p><b>Problemas específicos</b><br/><b>Objetivo Específico 1:</b><br/>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016</p> <p><b>Objetivo Específico 2:</b><br/>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y las competencias y habilidades en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016</p> <p><b>Objetivo Específico 3:</b><br/>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016</p> | <p><b>Hipótesis general</b><br/>Existen relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016</p> <p><b>Hipótesis específicas</b><br/><b>Hipótesis Específica 1:</b><br/>Existen relación entre la gestión del talento humano y la productividad en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016</p> <p><b>Hipótesis Específica 2:</b><br/>Existen relación entre la gestión del talento humano y las competencias y habilidades en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016</p> <p><b>Hipótesis Específica 3:</b><br/>Existen relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en colaboradores de una universidad de la región Ica, 2016</p> | <p><b>Variable 1:</b><br/>Gestión del talento Humano</p> <p>Admisión del personal<br/>Aplicación del personal<br/>Compensación del personal<br/>Desarrollo del personal<br/>Retención del personal<br/>Monitoreo del personal</p> <p><b>Variable 2:</b><br/>Desempeño laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b><br/>Productividad<br/>Competencias y Habilidades<br/>Satisfacción Laboral</p> | <p>Tipo de investigación:<br/>Básico<br/>Cuantitativo</p> <p>Nivel de investigación:<br/>Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño de investigación:<br/>No experimental de corte transversal</p> <p>Población:<br/>267 colaboradores de una universidad de la región Ica</p> <p>Muestra:<br/>158 colaboradores de una universidad de la región Ica</p> <p><b>Técnica e instrumentos</b><br/><b>Técnica:</b> Encuesta<br/><b>Instrumentos:</b><br/>Cuestionario de Gestión del talento humano.<br/>Cuestionario de desempeño laboral</p> |

## INSTRUMENTO

### CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Fecha: [ / / ] Edad: [ ] Sexo: Femenino [ ] Masculino [ ]

Instrucciones: Marque con un aspa la respuesta que crea conveniente teniendo en consideración el puntaje que corresponda de acuerdo al

|                           |               |                              |            |                       |
|---------------------------|---------------|------------------------------|------------|-----------------------|
| 1                         | 2             | 3                            | 4          | 5                     |
| Total mente en desacuerdo | En desacuerdo | ni de acuerdo, ni desacuerdo | de acuerdo | Totalmente de acuerdo |

siguiente ejemplo:

|    | PREGUNTAS   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|---|---|---|---|---|
|    | <b>PRODUCTIVIDAD</b>  |   |   |   |   |   |
| 1  | ¿Los cursos de capacitación que brinda la empresa, están de acuerdo con sus intereses y le permiten hacer mejor su trabajo? |   |   |   |   |   |
| 2  | ¿A usted le gusta cooperar cuándo se requiere hacer un trabajo en equipo?   |   |   |   |   |   |
| 3  | ¿El ambiente creado por sus compañeros, es satisfactorio para desarrollar sus capacidades?                                  |   |   |   |   |   |
| 4  | ¿Las condiciones del horario de trabajo le resultan favorables?   |   |   |   |   |   |
| 5  | ¿Considera usted que el nivel de compromiso institucional que asumen los empleados en su labor cotidiana es el adecuado?    |   |   |   |   |   |
|    | <b>COMPETENCIAS Y HABILIDADES</b>   |   |   |   |   |   |
| 6  | ¿Es adecuado el manejo del nivel de autocontrol, que usted desarrolla al interior de su empresa?                            |   |   |   |   |   |
| 7  | ¿Se adapta con facilidad ante un cambio en su puesto de trabajo y/o empresa?  |   |   |   |   |   |
| 8  | ¿Considera usted que tiene los conocimientos necesarios para realizar las tareas propias de su puesto de trabajo?           |   |   |   |   |   |
| 9  | ¿La tarea que realiza le motiva y permite lograr sus objetivos?   |   |   |   |   |   |
| 10 | ¿Se considera proactivo, y siempre toma la iniciativa para el desarrollo de sus actividades?                                |   |   |   |   |   |
|    | <b>SATISFACCION LABORAL</b>   |   |   |   |   |   |
| 11 | ¿La empresa le ofrece línea de carrera y le da posibilidades de ascender a otros puestos?                                   |   |   |   |   |   |
| 12 | ¿Es recomendable mejorar el ambiente físico de su área de trabajo y así su desempeño será más efectivo?                     |   |   |   |   |   |
| 13 | ¿El nivel de interacción social creado entre sus compañeros es ideal para desempeñar sus funciones?                         |   |   |   |   |   |
| 14 | ¿Considera usted necesario alguna recompensa o incentivo económico adicional a su sueldo para desarrollar mejor su trabajo? |   |   |   |   |   |
| 15 | ¿La empresa brinda estabilidad laboral a sus empleados?   |   |   |   |   |   |

## CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado Colaborador (a) el presente cuestionario tiene como finalidad obtener su percepción y opinión sobre la gestión del talento humano como resultado de su experiencia trabajando en la empresa. Por lo que se le solicita total veracidad al momento de resolverlo.

Indique según corresponda:

M  F Sexo:

Grado de instrucción:

Primaria ( )                      Secundaria ( )                      Superior técnico ( )                      Superior Universitario ( )

Para responder las siguientes preguntas debe tomar en cuenta el cuadro presentado a continuación:

|       |                 |               |              |         |
|-------|-----------------|---------------|--------------|---------|
| 1     | 2               | 3             | 4            | 5       |
| Nunca | Muy pocas veces | Algunas veces | Casi siempre | Siempre |

Marque con un aspa (x) según corresponda:

| N° |  |  |  |  |  |  | Enunciado |  |  |  |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|--|--|--|--|--|--|-----------|--|--|--|--|---|---|---|---|---|
| 1  | La empresa realiza proceso de selección del personal para integrar nuevos colaboradores  |  |  |  |  |  |           |  |  |  |  |   |   |   |   |   |
| 2  | Se realiza un proceso de inducción para el reconocimiento de sus funciones y responsabilidades                                     |  |  |  |  |  |           |  |  |  |  |   |   |   |   |   |
| 3  | Considera que las preguntas realizadas por el entrevistador en el proceso de selección de personal son significativas y necesarias |  |  |  |  |  |           |  |  |  |  |   |   |   |   |   |
| 4  | Recibí información útil sobre la empresa y el puesto que ocupó   |  |  |  |  |  |           |  |  |  |  |   |   |   |   |   |
| 5  | Le brindaron información sobre el manual de organización y funciones de la empresa   |  |  |  |  |  |           |  |  |  |  |   |   |   |   |   |
| 6  | Sus funciones y responsabilidades en su área de trabajo están bien definidas   |  |  |  |  |  |           |  |  |  |  |   |   |   |   |   |
| 7  | Es oportuno y amigable el trato brindado por su jefe cuando realiza una consulta respecto a su trabajo                             |  |  |  |  |  |           |  |  |  |  |   |   |   |   |   |
| 8  | Realiza un proceso de retroalimentación con sus superiores para el reconocimiento de fortalezas y debilidades.                     |  |  |  |  |  |           |  |  |  |  |   |   |   |   |   |

|           |  |  |  |  |  |  |
|-----------|--|--|--|--|--|--|
| <b>9</b>  | La empresa cumple con la fecha estipulada de haberes   |  |  |  |  |  |
| <b>10</b> | La remuneración que obtiene por su trabajo logra la satisfacción de sus necesidades básicas                |  |  |  |  |  |
| <b>11</b> | Le otorgan beneficios por cumplimiento de metas  |  |  |  |  |  |
| <b>12</b> | Existe un trabajador social en la empresa que pueda promover el bienestar de los colaboradores             |  |  |  |  |  |
| <b>13</b> | Recibo incentivos económicos y no económicos por contribución a su desempeño                               |  |  |  |  |  |
| <b>14</b> | La empresa realiza capacitación a su personal  |  |  |  |  |  |
| <b>15</b> | La capacitación brindada por la empresa contribuye al desarrollo de competencias para su puesto de trabajo |  |  |  |  |  |
| <b>16</b> | Su puesto laboral le asegura un desarrollo profesional   |  |  |  |  |  |
| <b>17</b> | Siente que la empresa se preocupa por su desarrollo profesional  |  |  |  |  |  |
| <b>18</b> | En cuanto a la higiene y seguridad en su ambiente laboral ¿Le es favorable?                                |  |  |  |  |  |
| <b>19</b> | Las herramientas de trabajo que le brinda la empresa son las adecuadas                                     |  |  |  |  |  |
| <b>20</b> | Su ambiente laboral es el adecuado y confortable para realizar sus funciones                               |  |  |  |  |  |
| <b>21</b> | Percibe Ud. que existe una buena relación laboral con su jefe y compañeros de trabajo                      |  |  |  |  |  |
| <b>22</b> | La empresa hace uso de indicadores para medir su eficiencia laboral  |  |  |  |  |  |
| <b>23</b> | La empresa realiza coevaluación entre compañeros   |  |  |  |  |  |
| <b>24</b> | La empresa realiza seguimiento en sus metas laborales  |  |  |  |  |  |
| <b>25</b> | Los resultados obtenidos luego de una evaluación es difundida entre los colaboradores                      |  |  |  |  |  |