



**Universidad Nacional
Federico Villarreal**

**Vicerrectorado de
INVESTIGACIÓN**

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**“GESTION DE TALENTO HUMANO Y EL DESEMPEÑO DE LOS EQUIPOS
DE TRABAJO EN EL SECTOR EMPRESARIAL PRIVADO”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACION**

AUTOR:

BERTHA DEL ROSARIO CASTAÑEDA GIRON

ASESOR:

DR. JUAN GUILLERMO MIÑANO LECAROS

JURADO:

DR. PEDRO JUAN ANTON DE LOS SANTOS

DRA. GINA CORAL TEJADA ESTRADA

MG. JOSE LUIS BAZAN BRICEÑO

LIMA- PERÚ

2019

INDICE

RESUMEN

ABSTRACT

I. Introducción	7
1.1. Planteamiento del Problema.....	8
1.2. Descripción del Problema	8
1.3. Formulación del Problema	9
1.3.1. Problema General	9
1.3.2. Problemas Específicos	9
1.4. Antecedentes	9
1.4.1. Antecedentes Nacionales	9
1.4.2. Antecedentes internacionales	13
1.5. Justificación de la investigación.....	16
1.6. Limitación de la investigación	16
1.7. Objetivos	16
1.7.1. Objetivo General	17
1.7.2. Objetivos Específicos	17
1.8. Hipótesis.....	17
1.8.1. Hipótesis General	17
1.8.2. Hipótesis Específicas	17
II. Marco Teórico	19
2.1. Marco conceptual	19
2.1.1. Gestión del Talento Humano	19
2.1.2. Reclutar Personal	19
2.1.3. Selección del personal	20
2.1.4. Formación y experiencia	20
2.1.5. Apreciación sistematizada	20
2.1.6. Evaluar personal	21
2.1.7. Evaluación de las competencias	21
2.1.8. Evaluación de las capacidades	22
2.1.9. Capacitar personal	22

2.1.10.	Capacitar y preparar con equidad de género	23
2.1.11.	Actualización de conocimientos	23
2.1.12.	Remunerar al personal	23
2.1.13.	Compensación de salarios.....	24
2.1.14.	Incentivos económicos.....	25
2.1.15.	Incentivos laborales.....	25
2.1.16.	Desempeño De Trabajo En Equipo	26
2.1.17.	Desempeño de Tarea	27
2.1.18.	Capacidad de resolución de problemas.....	27
2.1.19.	Conocimiento de sus funciones.....	27
2.1.20.	Productividad (cantidad y calidad del trabajo).....	28
2.1.21.	Capacidad de aprendizaje	28
2.1.22.	Desempeño Contextual	29
2.1.23.	Compromiso con la organización.....	29
2.1.24.	Colaboración y cooperación con compañeros.....	30
III.	Método.....	32
3.1.	Tipo de Investigación.....	32
3.1.1.	Tipo.....	32
3.1.2.	Nivel.....	32
3.2.	Población y Muestra.....	33
3.2.1.	Población	34
3.2.2.	Muestra	34
3.3.	Operacionalización de variables.....	35
	Tabla 1. Operacionalización de las variables	35
3.4.	Instrumentos	36
3.5.	Procedimientos	36
3.6.	Análisis de datos.....	37
IV.	Resultados.....	38
4.1.	Contrastación de Hipótesis.....	38
4.1.1.	Contrastación de Hipótesis General	38
4.1.2.	Contrastación de Hipótesis Específicas	39
V.	Discusión de resultados.....	44

VI.	Conclusiones	46
VII.	Recomendaciones	47
VIII.	Referencias	48
IX.	Anexo.....	52

Resumen

En el Sector Empresarial Privado en el cual se observa la falta de una adecuada comunicación en las reuniones donde se observan reclamos y división, luego si es necesario quedarse para avanzar algún trabajo de interés no lo hacen y se van, aduciendo que no se les reconoce las horas extras de labores, etc. vienen a ser las actitudes y razones que llevan a un trabajo desarticulado. Segundo, al analizar el trabajo de los jefes, se ha percibido que no reúnen las capacidades de comunicación asertiva y eficaz por eso no puede llevar a cabo reuniones democráticas donde se aprueben objetivos de bienestar colectivo, sino que solo un grupo impone sus decisiones.

Palabra clave: Gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado

Abstract

In the Private Business Sector in which the lack of adequate communication is observed in meetings where complaints and division are observed, then if it is necessary to stay to advance some work of interest they do not do it and leave, claiming that they are not recognized the extra hours of work, etc. they come to be the attitudes and reasons that lead to a disjointed work. Second, when analyzing the work of the bosses, it has been perceived that they do not gather the assertive and effective communication skills, that is why they can not hold democratic meetings where collective welfare goals are approved, but only one group imposes its decisions.

Keyword: Human talent management and the performance of work teams in the private business sector

I. Introducción

Tener personas competentes, no significa necesariamente tener talentos humanos de calidad. Un talento es siempre un tipo especial de persona con determinadas habilidades, destrezas cognitivas, afectivas procedimentales. Y No siempre toda persona posee un talento, existen personas con determinados talentos humanos como son las inteligencias múltiples de Howard Gardner, las inteligencias emocionales, sociales y del trabajo de Daniel Goleman. Para ser talento, la persona debe poseer algún diferencial competitivo que lo valore. Hoy en día el talento incluye cuatro aspectos esenciales. Eso supone una nueva concepción el trabajo en equipo de las personas para lograr los objetivos previstos en las organizaciones.

Chiavenato, (2011), afirmo: “En vez de invertir directamente en los productos y servicios, están invirtiendo en las personas que los conocen y saben cómo crearlos, desarrollarlos, producirlos y mejorarlos” (p. 3)

1.1. Planteamiento del Problema

Entre los problemas observados encontramos que las empresas no dominan todo lo relacionado con la gestión del talento humano, no podrán lograr el éxito en su negocio ya que no desarrolla las habilidades y destrezas de los trabajadores.

El medir el rendimiento de un equipo de trabajo es una tarea difícil pero necesaria en cualquier empresa, para realizar una adecuada toma de decisiones que impacten en la productividad de los empleados y el cumplimiento de los objetivos trazados por los trabajadores.

Dentro del mundo laboral actual, las empresas deberían preocuparse por formar y mantener equipos heterogéneos, sea en género, edad y especialidades. De manera que los aportes que realice cada colaborador converjan en una idea mayor que impacte más y desarrolle de mejor manera los objetivos de la empresa.

1.2. Descripción del Problema

Tantas categorías que se le puede asignar pero que en esencia está dentro del contexto de la gestión de los recursos humanos de calidad que asumen determinadas competencias profesionales. De allí que administrar el talento humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones.

(Chiavenato, 2011) sostuvo:

“Las personas, sus conocimientos, habilidades y competencias lo convierten en la base principal de la nueva organización en la institución. Con esa nueva concepción, las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales

y son consideradas seres con inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencias, aspiraciones y perfecciones singulares.” (p. 67)

1.3. Formulación del Problema

1.3.1. Problema General

¿Qué tipo de relación existe entre la gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado?

1.3.2. Problemas Específicos

- 1) ¿Qué tipo de relación existe entre la gestión de talento humano y el desempeño de las tareas de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado?
- 2) ¿Qué tipo de relación existe entre la gestión de talento humano y el desempeño contextual de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado?
- 3) ¿Qué tipo de relación existe entre la gestión de talento humano y el desempeño organizacional de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado?

1.4. Antecedentes

1.4.1. Antecedentes Nacionales

Nolberto (2017), en la tesis titulada “*Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017*”

El presente trabajo de investigación tiene por finalidad determinar la existencia de Gestión del Talento Humano y el desempeño laboral del personal en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017.

Se encuestó a 145 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, con el propósito de conocer su opinión acerca de la Gestión del Talento Humano; del mismo modo se realizó la evaluación de desempeño para determinar el nivel de desempeño del personal. Los resultados obtenidos fueron analizados estadísticamente a través del aplicativo SPSS. La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano.

Palomino (2017), en la tesis titulada “*Gestión del talento humano y trabajo en equipo I.E. N° 7213- UGEL 01-2016*”

La presente investigación tuvo como con el objetivo de explicar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la I.E. N° 7213 Peruano Japonés. Estudio de investigación fue básico; se consideró como muestra a 110 miembros de educación básica, siendo la población censal de 110 miembros, se administró el instrumento a 110 miembros de la institución educativa, es un instrumento pertinente validado por el juicio de expertos y estandarizado con el Alpha de cronbach (0.948).

La hipótesis se contrastó con la estadística inferencial y se evidencia en los resultados que existe relación directa y significativa de la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en concordancia con el coeficiente de correlación Rho de Spearman $r = 0,987$, por lo tanto afirmamos que existe correlación positiva alta y existe relación significativa de la gestión del talento humano con el trabajo

en equipo de la Institución Educativa N° 7213 Peruano Japonés de Villa El Salvador de Lima, 2016.

Del Castillo (2017), en la tesis titulada *“La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016”*

El objetivo de la Investigación fue determinar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016. Esta investigación es descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de tipo básico que recogió la información en un periodo específico. La población o universo de interés de esta investigación, estuvo conformada por 82 trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo, la muestra fue probabilística censal considero a 82 trabajadores.

La investigación concluye con el resultado 0.775 el cual indica que existe relación positiva entre la variables además se encuentra en el nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral $p= 000. <0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; donde se concluye que: Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo 2016.

Orozco (2018), en la tesis titulada *“Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018”*

El objetivo de la Investigación fue determinar la relación entre la Gestión Del Talento Humano y el Desempeño Laboral de la Municipalidad de San Juan de

Lurigancho, 2018; esta investigación es descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de tipo básico que recogió la información en un periodo específico.

La población o universo de interés de esta investigación, estuvo conformada por 2000 trabajadores administrativos de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, la muestra fue probabilística considero a 322 trabajadores. La investigación concluye con el resultado 0.775 el cual indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta siendo el nivel de significancia bilateral $p= 000$.

Rojas & Vilchez (2018), en la tesis titulada “*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, Enero 2018*”

La presente investigación 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.

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.

Valentín (2017), en la tesis titulada “*Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*”

El estudio tuvo como objetivo determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Para su desarrollo se utilizó el tipo de estudio no experimental transversal, de nivel explicativo, debido a que la investigación se realizó sin la manipulación deliberada de las variables, y solo se observan en su ambiente natural, en un momento para después describir, analizar y determinar la influencia de las variables de estudio.

La población de estudio estuvo conformada por el personal asistencial y administrativo del ámbito de la Red de Salud Huaylas Sur, en un número de 161 personas, a quienes se les aplicó la encuesta sobre gestión del talento humano y desempeño laboral; para el análisis de los datos se empleó tablas de contingencia, gráfico de barras, análisis estadísticos: Prueba de Chi – cuadrado. Según las pruebas estadísticas, se concluye que el nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, es altamente significativa.

1.4.2. Antecedentes internacionales

Rodríguez & Santofimio (2016), en la tesis “*Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional*”.

La presente investigación tuvo como objetivo emplear un modelo de gestión estratégica del talento humano que permita incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional en el jardín infantil Alcalá Muzú. El desarrollo de esta investigación se realiza con un diseño metodológico de la investigación que parte desde un enfoque cuantitativo, el cual implica la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica para establecer patrones de comportamiento y probar teorías; es de tipo descriptiva pues busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

Llegando a si a la conclusión de que el modelo de gestión estratégica del talento humano se implementó con éxito dentro de la comunidad administrativa y docente, ya que los mismos dieron cuenta del hecho de formalidad del estudio y de la proyección de aplicabilidad de los talleres, pues se observaron los beneficios con los cuales el gestor ético interactuó dentro de las dinámicas establecidas y de los momentos agradables que beneficiaron a los diversos grupos con los cuales se trabajó.

Guaigua (2016), en la tesis titulada “*Modelo de gestión de talento humano para elevar el desempeño laboral de la empresa INGEMED ubicada en Guajalo Cantón Quito en el período 2015 - 2016.*”

El presente proyecto tuvo como objetivo desarrollar un Modelo de Gestión de Talento Humano para elevar el desempeño laboral de la empresa INGEMED S.A ubicada en Guajalo cantón Quito en el periodo 2015-2016, el autor utilizo una metodología en donde aplicó las técnicas e instrumentos necesarios a través de los

cuales se logró recopilar información suficiente acerca de la situación real de la organización.

Llegando así a la conclusión de que el modelo propuesto busca la creación del Área de Talento humano dentro de la empresa INGEMED S.A generar mayor competitividad del talento humano basándose en los diferentes procesos que favorece la capacitación del personal, selección adecuada y la correcta ubicación de las personas en los puestos sean eficientes para retener al personal que ayude al progreso y éxito de la empresa.

Mejia (2012), en la investigación titulada *“El factor del talento humano en las organizaciones”*

El artículo plantea un análisis crítico del concepto de talento humano desde la teoría económica empresarial, mostrando los elementos que lo componen y su aplicación en el campo del desarrollo económico. El mismo forma parte de la reflexión realizada al interior del grupo de investigación *“Nuevas tecnologías, trabajo y gestión”*, del programa de Ingeniería Industrial de la Universidad de San Buenaventura (Cali, Colombia), en relación con un proyecto de investigación sobre capacitación integral del talento humano en las pequeñas y medianas empresas. No obstante, se intenta ir más allá de la descripción económica o técnica del concepto para formular un debate ético, sobre las relaciones económicas dentro del sistema económico capitalista globalizado.

Betancourt (2016), en la tesis titulada *“Trabajo en equipo como factor de desarrollo del talento humano del área de servicios generales de la Pucese”*

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal el analizar el trabajo en equipo que se viene desarrollando en el área de servicios generales de

la PUCESE, por parte del talento humano. Se utilizó la encuesta como instrumento de la presente investigación, luego de obtener los resultados se llegó a la conclusión de que El trabajo en equipo es una herramienta administrativa importante que permite fortalecer el clima organizacional y desarrollar las actividades diarias por parte de los trabajadores de una manera más eficiente y eficaz, consiguiendo resultados altamente positivos que repercuten en el buen funcionamiento institucional.

1.5. Justificación de la investigación

Esta investigación se justifica por ser descriptiva y no experimental en base a la teoría de Hernández, Fernández & Baptista (2010). También ofrecerá una herramienta confiable para las futuras investigaciones a realizarse.

La importancia de esta investigación reside en la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño de los equipos de trabajo, los resultados obtenidos en el presente estudio contribuirán a identificar si la gestión de talento humano se relaciona con el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado.

1.6. Limitación de la investigación

El ingreso restringido a la información de las empresas del sector empresarial privado y el limitado financiamiento económico para la adquisición de los materiales necesarios para la investigación.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar si la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado.

1.7.2. Objetivos Específicos

- 1) Determinar si la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño de las tareas de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado.
- 2) Determinar si la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño contextual de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado.
- 3) Determinar si la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño organizacional de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado.

1.8. Hipótesis

1.8.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado

1.8.2. Hipótesis Específicas

- 1) Existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño de las tareas de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado
- 2) Existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño contextual de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado

- 3) Existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño organizacional de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado

II. Marco Teórico

2.1. Marco conceptual

2.1.1. Gestión del Talento Humano

Según Chiavenato (2009) es un conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las personas o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación de desempeño.

Según Alles (2007), refirió que la gestión del talento humano involucra aspectos relacionados a sus capacidades o competencias laborales, al compromiso que pone en su labor y a la acción de ejecutar actividades; asimismo refiere que, cuando se habla de talento debe cumplirse con los tres aspectos mencionados y que dicha persona demuestra su talento expresado en su desempeño laboral, que es superior al promedio o al estándar de evaluación.

2.1.2. Reclutar Personal

Según López & Figueria (2008), exponen que el reclutamiento es la fase previa al proceso de selección propiamente dicho, aunque la mayoría de veces se le considera parte del proceso mismo; Este se enfoca en la captación de candidatos potenciales para poder someterse a un proceso selectivo. El reclutamiento agrupa un conjunto de actividades que buscan atraer la atención de las personas del medio para que estas se interesen en los empleos que la empresa reclutadora tiene vacantes.

Según Cancinos (2015), el reclutamiento del personal es el primer contacto que tiene una persona con la empresa, con la aspiración de formar parte de la misma, por lo que esto añade interés a esta fase. La importancia que tiene

en toda organización el reclutamiento es recolectar datos que puedan ser considerados para una futura contratación, se enfoca la búsqueda en base a lo requerido en el puesto de trabajo.

2.1.3. Selección del personal

Según Chiavenato (2006), expone que la selección de personal puede definirse como el proceso de elección del individuo adecuado para el cargo adecuado, o en un sentido más amplio, escoger entre los candidatos reclutados a los que más se acoplen al puesto, para ocupar los cargos existentes en la empresa, la cual trata de que la eficiencia se mantenga y preferiblemente aumente, como también el rendimiento del personal.

Según Cancinos (2015), la selección del personal se considera como un proceso de comparación y de decisión, debido a que por una parte, encontramos el análisis y las especificaciones del cargo que proveerá y, por otra parte, candidatos con diferencias personales en habilidades, conocimientos, aptitudes y capacidades, estos están en la competencia por el puesto.

2.1.4. Formación y experiencia

Según Cancinos (2015), factor que se refiere, por un lado a los conocimientos específicos, imprescindibles para desempeñar un puesto, y por otro, la exposición del ocupante a lo largo del tiempo a situaciones diversas que le permitan decidir acertadamente basándose en antecedentes.

2.1.5. Apreciación sistematizada

Según Jara (1994) es aquella interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o

explicita la lógica del proceso vivido, los factores que han intervenido en dicho proceso, cómo se han relacionado entre sí, y por qué lo han hecho de ese modo.

Según Barnechea & Morgan (1992) “es la reconstrucción y reflexión analítica sobre una experiencia, mediante la cual se interpreta lo sucedido para comprenderlo. Ello permite obtener conocimientos consistentes y sustentados, comunicarlos, confrontarla con otras y con el conocimiento teórico existente, y así contribuir a una acumulación de conocimientos generados desde y para la práctica”.

2.1.6. Evaluar personal

Según Cancinos (2015), la evaluación del desempeño es un concepto dinámico, porque las organizaciones siempre evalúan a los empleados, formal o informalmente, es una manera de conocer las fortalezas y debilidades de los colaboradores dentro de su área de trabajo, este es un proceso de supervisión, como también es un proceso de auto evaluación, lo que se pretende es que el sistema de Recursos humanos se fortalezca por medio de estas técnicas.

Según Ivancevich (2005) menciona que es la actividad con la que se determina el grado en que un empleado se desempeña bien. En otros términos se le denota como revisión del desempeño, calificación del personal, evaluación de mérito, valoración del desempeño, evaluación de empleados y valoración del empleado.

2.1.7. Evaluación de las competencias

Según Mejía (2012), los sistemas de evaluación del desempeño basados en competencias incorporan a los estándares de evaluación tradicionales aquellas

conductas del trabajo necesarias para realizar tareas específicas. Una evaluación del desempeño efectiva se basará en el análisis de actuación de las personas en los puestos y en su evaluación, según unos parámetros predeterminados y objetivos para que proporcionen información medible y cuantificable. Un método efectivo para una primera aproximación al desempeño de las personas es el análisis de adecuación al puesto. Se mantienen las mismas especificaciones técnicas de los perfiles definidos por competencias (manual de Gestión por competencias) y se identifica el nivel de ajuste de la persona a la ocupación de manera objetiva, utilizando las competencias necesarias para cada puesto definiendo los puntos fuertes y débiles de cada persona.

2.1.8. Evaluación de las capacidades

Según Mejía (2012) con este método se comparan los resultados logrados por la persona con los resultados que se esperaban de él, analizando posteriormente las causas que han podido intervenir en esa diferencia. Es el método más flexible de todos, ya que facilita variar los criterios a lo largo del proceso. Además no compara con otros evaluados.

2.1.9. Capacitar personal

Según Chiavenato (2011) al hablar de la capacitación a un trabajador se puede comprender que “es una tarea que tiene que asumir la empresa en su política laboral a fin de elevar el desempeño del trabajador, a partir de la actualización de sus conocimientos, desarrollo de sus destrezas y habilidades para aplicarlas en el cargo”

Según Castillo (2014), la capacitación a un trabajador se puede comprender que es una tarea que tiene que asumir la empresa en su política laboral a fin de elevar el desempeño del trabajador, a partir de la actualización de sus conocimientos, desarrollo de sus destrezas y habilidades para aplicarlas en el cargo.

2.1.10. Capacitar y preparar con equidad de género

Según Palomino (2017) puede entenderse también como jornadas de capacitación y se imparten a las personas que ya vienen trabajando en la empresa, se les capacita y observa en sus mismos puestos tratando de ver que aplique todo lo aprendido y mejore su rendimiento laboral, sin afectar los objetivos trazados por la empresa. Las funciones y formas en que una persona debe desempeñarse deben darse por escrito, para que el trabajador conozca su manual de funciones.

2.1.11. Actualización de conocimientos

Según Palomino (2017), luego de evaluar el desempeño laboral, surge la necesidad de brindar capacitación al personal docente cuando al finalizar la evaluación de desempeño se observa que hay una diferencia abismal entre lo que hace el maestro y lo que se esperaba que haga al asignarle el cargo. Pero esto solo se puede percibir cuando se ha concluido con la evaluación de desempeño.

2.1.12. Remunerar al personal

Según Barriga & Rendón (2016) es la compensación económica que recibe un colaborador por los servicios prestados a una determinada empresa o institución y está destinada a la subsistencia del trabajador y de su familia. En otras palabras constituye las recompensas de todo tipo que reciben los

colaboradores por llevar a cabo las tareas que les asigno la organización; la compensación puede ser directa e indirecta, la compensación directa es el pago que recibe el colaborador en forma de sueldos, salarios, primas y comisiones. La compensación indirecta, llamada también beneficios, son las que se otorgan por derechos y prestaciones que se adquieren, como son las vacaciones, gratificaciones, asignación familiar, seguros, y demás.

Según Chiavenato (2011), es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. Es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de RRHH las oportunidades de empleo para llenar.

2.1.13. Compensación de salarios

Según Álvarez (2014), herramientas más efectivas de comunicación y motivación entre las personas y la empresa, por lo que debe ser una respuesta a sus necesidades y contexto donde se desarrolla con el fin de alcanzar sus objetivos organizacionales.

Según Chiavenato (2009), compensación o recompensa significa retribución, premio o reconocimiento por los servicios de alguien. La compensación es el elemento fundamental en la gestión de persona en términos de retribución, retroalimentación o reconocimiento de su desempeño en la organización. La compensación de personas abarcan temas como: la remuneración, los programas de incentivos y los beneficios y servicios. Nadie trabaja gratis. Como socio de la organización cada empleado se interesa en invertir trabajo, dedicación y esfuerzo personal, conocimientos y habilidades, si

recibe la retribución adecuada. Así mismo, las organizaciones se interesan en invertir en compensación para las personas, si reciben contribuciones que estén al alcance de sus objetivos.

2.1.14. Incentivos económicos

Según Caso (2003), define también que un incentivo es una parte variable del salario o un reconocimiento que premia un resultado superior al exigible. Este resultado exigible se debe obtener a cambio de un salario fijo; es responsabilidad de la empresa que así sea. La obtención de un resultado superior al exigible es voluntaria, por lo que puede ser incentivada y tiene que ser pactada. La responsabilidad de la empresa se resume en conseguir este pacto y poner los medios para su cumplimiento.

Según Rodríguez (2005), se refieren a los sueldos, salarios, prestaciones extra salariales, que se asignan a los empleados por su misma vinculación a la organización, con independencia de su nivel de rendimiento. Los incentivos económicos constituyen un estímulo para la incorporación y permanencia de las personas en la organización. Las atraen y mantienen en el grado en que se comparan favorablemente con los que ofrecen otras organizaciones; además fomentan la lealtad. Sin embargo, la presencia de ofertas más generosas para el sujeto estimula a éste a reconsiderar su permanencia en la organización

2.1.15. Incentivos laborales

Según Werther & Davis (2005), mencionaron que muchas compañías manejan planes de incentivos por medio de programas de reconocimiento por méritos, en el que los empleados reciben placas conmemorativas, objetos deportivos o decorativos, certificados e incluso días especiales de vacaciones

con goce de sueldos. Los incentivos no monetarios son especialmente comunes en los departamentos de ventas al paso que ceden la prioridad a los programas de comisiones y otros similares. Estos incentivos no monetarios son utilizados para alentar esfuerzos adicionales o enfocados a un objetivo específico.

Según Krajewski & Larry (2003) explicaron que es un estímulo que establece u otorga el empleador, con la finalidad de que sus trabajadores ya sean individualmente o como miembros de un equipo, eleven sus niveles de producción en la empresa o mejoren los estándares de desempeño laboral.

2.1.16. Desempeño De Trabajo En Equipo

Según Ivancevich (2005) menciona que es la actividad con la que se determina el grado en que un empleado se desempeña bien. En otros términos se le denota como revisión del desempeño, calificación del personal, evaluación de mérito, valoración del desempeño, evaluación de empleados y valoración del empleado. En muchas organizaciones existen dos sistemas de evaluación el formal y el informal. En el informal los jefes meditan en el trabajo de los empleados, por lo que los empleados preferidos tienen ventaja. En el sistema formal del desempeño se establece en la organización una manera periódica el examinar el trabajo de los empleados.

Según Cancinos (2015), el desempeño es el resultado final de una actividad, y la actividad consiste en constantes horas de realización y práctica. En una organización el desempeño se define como los resultados de los procesos y actividades laborales de toda la organización.

2.1.17. Desempeño de Tarea

Según Bontigui (2007), el desempeño de tareas se refiere a los comportamientos que generan los productos o servicios que satisfacen las responsabilidades y que asume la organización. El predictor principal de la ejecución de tareas es la aptitud cognitiva. Esta dimensión incluye comportamientos que contribuyen a la base de las transformaciones y al mantenimiento de las actividades de la organización, como la producción, ventas, adquisición de inventario, gerencia subordinados y entrega.

2.1.18. Capacidad de resolución de problemas

Según Valera (s/f), la resolución de problemas es un proceso de reestructuración dentro del cual el sujeto debe ser capaz de crear significados a través de la relación entre las nuevas informaciones con las que se enfrenta y los esquemas de conocimientos previos.

Según Polya (1965), se entenderá que resolver un problema es encontrar un camino allí donde no se conocía camino alguno, encontrar la forma de salir de una dificultad, de sortear un obstáculo, conseguir el fin deseado que no es conseguible de forma inmediata utilizando los medios adecuados.

2.1.19. Conocimiento de sus funciones

Según Chiavenato (2011), el conocimiento es todo el acervo de informaciones, conceptos, ideas, experiencias y aprendizajes que el administrador tiene sobre su especialidad. Dado que el conocimiento cambia a cada instante en virtud de las transformaciones y las innovaciones que ocurren

con intensidad cada vez mayor, el administrador debe utilizarlo y renovarlo constantemente.

Según Arias (2010), el conocimiento es un recurso que está convirtiéndose en materia de enorme potencial para cambiar el mundo debido a los avances de las nuevas tecnologías de la información. Por tanto, constituye un elemento esencial para la economía de la información e implica la utilización de herramientas para su creación.

2.1.20. Productividad (cantidad y calidad del trabajo)

Según Fuentes (2012), la definen como la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación, la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados.

Según Robbins y Coulter (2000), la definen como el volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción. Se puede agregar que en la producción sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y la mano de obra, pero se debe tomar en cuenta, que la productividad está condicionada por el avance de los medios de producción y todo tipo de adelanto, además del mejoramiento de las habilidades del recurso humano.

2.1.21. Capacidad de aprendizaje

Según Tarí & García (2011) es capaz de aplicar y usar el conocimiento, explotar y explorar sus recursos, adaptarse y cambiar el entorno y, aprender y desarrollar su conocimiento para así, transformarlo en nuevo conocimiento.

2.1.22. Desempeño Contextual

Según Bontigui (2007), el desempeño contextual trata de variables moderadoras referidas al contexto organizacional, social y psicológico de la ejecución que actúan como catalizadores facilitándola, 39 dificultándola, incluso inhibiéndola. Variables que pueden actuar tanto a nivel individual como grupal. En el desempeño contextual, el cual a su vez engloba las a) Relaciones Interpersonales, b) Trabajo en equipo, definidas como aquellas conductas destinadas a ayudar a otros compañeros, ofreciéndoles sugerencias, enseñanza, ayuda en la realización de sus tareas y proporcionando apoyo emocional respectivo. Cuando nos referimos al apoyo personal estamos centrándonos en aspecto como ayudar a otros, cooperar, motivar y ser amables o corteses. c) Iniciativa, están definidas como aquellas conductas que generan un esfuerzo extra a pesar de las funciones difíciles del puesto de trabajo.

2.1.23. Compromiso con la organización

Según Chiavenato (2006) menciona al compromiso organizacional como la manera en la cual un individuo se identifica con la organización y su apego a la misma. Es decir, su deseo de permanecer activamente en ella, siendo parte de sus objetivos y metas.

Según Meyer & Allen (1991), el compromiso organizacional está constituido por tres componentes separables, y cada uno de ellos refleja un estado psicológico único y subyacente. El compromiso afectivo se refiere a la asociación emocional de un empleado con la organización, de manera que éste continúa en el empleo porque así lo desea. El compromiso de seguimiento o de continuidad se refiere a la conciencia de los costos asociados a dejar la

organización, de manera que los empleados permanecen porque consideran que necesitan el empleo. Finalmente, el compromiso normativo se asocia con el sentimiento de obligación, debido a lo cual los empleados sienten que deben permanecer en la organización.

2.1.24. Colaboración y cooperación con compañeros

Según Chiavenato (2006), el equipo de trabajo o trabajo en equipo puede desempeñar un papel muy importante en la socialización de nuevos colaboradores. La integración del nuevo miembro se debe atribuir a un equipo de trabajo capaz de provocar en él un efecto positivo y duradero. La aceptación del grupo es fuente crucial de satisfacción de las necesidades sociales, además, los equipos de trabajo ejercen una fuerte influencia en las creencias y actitudes de los individuos respecto de la organización y la forma en que se deben comportar.

Según Alles (2005) implica la intención de colaboración y cooperación con terceros, formar parte de un grupo, trabajar con los demás, como actitud opuesta a la individual o competitiva. Para que esta competencia sea efectiva, la intención debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. Equipo, en su definición amplia, es un grupo de personas que trabaja en procesos, tareas u objetivos compartidos.

2.1.1.1. Orientación a objetivos y resultados

Según Meyer & Allen (1991), se evalúa el grado de cumplimiento de los objetivos trazados con la calidad requerida en el periodo que se analiza, precisando en cada caso la valoración cualitativa y cuantitativas que le

corresponda a cada uno, de igual forma, se valorará el cumplimiento, en cantidad y calidad de las tareas planificadas y no planificadas en dicho período.

Según Alles (2005), objetivo es la categoría que refleja el propósito o intencionalidad de la investigación (el para qué), lo que debe lograrse, de modo que se transforme el objeto y se solucione el problema. El objetivo expresa los límites del problema y orienta el desarrollo de la investigación al precisar que se pretende, por tanto el título del proyecto de investigación o trabajo científico debe surgir del objetivo del para qué.

III. Método

3.1. Tipo de Investigación

3.1.1. Tipo

La presente investigación

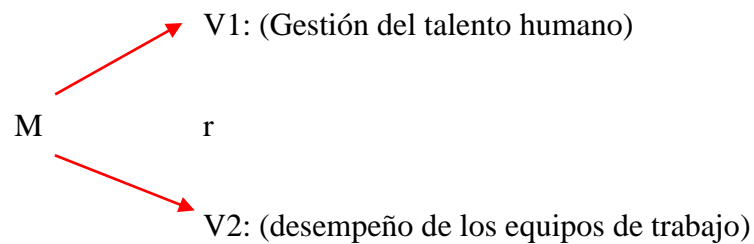
Según (Hernández, R., Fernández, C. , & Baptista P. , 2010) son de tipo descriptivo porque busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Además, cuenta con un enfoque cuantitativo según lo mencionado por (Ramírez, A & Ampa, I. & Ramírez K, 2007) porque considera como objeto y campos de investigación solo los hechos o fenómenos observables, susceptibles de medición y adopta el método hipotético-deductivo cuyos procedimientos son: la observación, la formulación de hipótesis y posteriormente la contrastación o prueba de hipótesis, finalmente la correlación de variables para conseguir el rigor del método científico.

3.1.2. Nivel

La presente investigación es correlacional porque tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. Cabe resaltar que en una misma investigación se puede incluir diferentes alcances todo dependerá de lo que se busca determinar en la investigación.

3.1.3. Diseño

De acuerdo a (Morán G. & Alvarado, D. , 2010) de corte transversal porque recopilan datos en un momento único y (Mayurí, 2015) indico que el Diseño de investigación es No Experimental, porque no se manipula el factor causal para la determinación posterior en su relación con los efectos y sólo se describen y se analizan su incidencia e interrelación en un momento dado de las variables. Según (Hernández, R., Fernández, C. , & Baptista P. , 2010) menciona que son investigación no experimentales porque son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural



Donde:

M = Muestras tomadas para observaciones

V1 = Variable 1

V2 = Variable 2

R = Correlación

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

La población de estudio estará conformado por las 500 mayores empresas del sector privado que se encuentran en el Perú, las que ascienden a 500 empresas, ya que estos participan de manera exclusiva y cotidiana en las actividades diarias, y se relacionan con las dimensiones que se pretende medir.

3.2.2. Muestra

La muestra de estudio se determinó en 103 empresas del sector privado, que están ubicadas en el Perú.

La muestra fue de tipo aleatoria-sistemática y su tamaño será calculado usando la siguiente fórmula de población finita con proporciones con un error estimado de 0.05 % y un acierto del 95 %:

$$n = \frac{z^2 N p q}{e^2 (N - 1) + z^2 p q} \dots (1)$$

Donde:

n = Tamaño de muestra.

z = Desviación de la curva normal

p = Probabilidad de éxito (0.8)

q = 1 - p = 0.2

N = Población

e = 0.1 máximo error permitido

Reemplazando:

$$n = \frac{(1.65)^2 (500) (0.8) (0.2)}{(0.1)^2 (500 - 1) + (1.65)^2 (0.8) (0.2)}$$

$$n = 103$$

3.3 OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

	Dimensiones	Indicadores
V1. Gestión del talento humano	Reclutar personal	Perfil óptimo para cubrir un determinado puesto
		Selección del personal
		Formación y experiencia
		Apreciación sistematizada
	Evaluar personal	Evaluación de las competencias
		Evaluación de las capacidades
	Capacitar personal	Capacitar y preparar con equidad de genero
		Actualización de conocimientos
	Remunerar al personal	Compensación de salarios
		Incentivos económicos
Incentivos laborales		
V2. Desempeño de Trabajo en equipo	Desempeño de Tarea	Capacidad de toma de decisiones
		Capacidad de organización y planificación
		Capacidad de resolución de problemas
		Conocimiento de sus funciones
		Productividad (cantidad y calidad del trabajo)
		Capacidad de aprendizaje
		Minuciosidad y responsabilidad
		Esfuerzo y perseverancia
	Desempeño Contextual	Iniciativa
		Compromiso con la organización
		Colaboración y cooperación con compañeros
		Compartir y transmitir conocimiento
		Orientación a objetivos y resultados

Tabla 1. Operacionalización de las variables

3.3. Instrumentos

El instrumento de la recolección de datos que se usó para la presente investigación es la observación activa o directa mediante una encuesta, en donde se ha participado en el proceso investigativo desde el mismo lugar donde acontecen los hechos, ósea recoger la percepción del encuestado en las empresas del sector privado.

3.4. Procedimientos

(Pinedo García, 2018) Utilizando la base de datos se aplicará el programa estadístico SSPS 21.0 y Excel 2013 donde se procederá al análisis estadístico para obtener los siguientes resultados:

- Se procederá a describir los datos de cada variable a estudiar calculando el promedio, la varianza, la desviación estándar y el error estándar.
- Luego se calculará el resultado promedio de las dimensiones según los indicadores expuestos en cada ítem.
- Para la correlación entre dos variables se utilizará la correlación r de Spearman, para determinar si existe influencia significativa de las dimensiones con las variables.
- Finalmente se interpretara los resultados según el sigma obtenido y dichas hipótesis se complementaran con las preguntas que no trabajan con la escala Likert.

3.5. Análisis de datos

El análisis de datos se basa en función a tablas y graficas obtenidos del procesamiento de datos y los resultados son analizados y comparados con otras investigaciones.

IV. Resultados

4.1. Contrastación de Hipótesis

4.1.1. Contrastación de Hipótesis General

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado.

H0: No existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ **Estadístico:** Rho de Spearman

Regla de decisión:

El nivel de significancia “p” es menor que α , se rechaza H0.

El nivel de significancia “p” es mayor que α , no se rechaza H0

Tabla 1: *Correlación entre la gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado*

		Correlaciones	
		Gestión del talento humano	Desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,898**
		N	103
		Coeficiente de correlación	103
		Sig. (bilateral)	,898**
			1,000
			,000
			.

Desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado	N	103	103
--	---	-----	-----

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

En la tabla 1, se observa que existe una relación fuerte entre *la gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado*, con un coeficiente de correlación de 0.898 lo cual indicó una correlación moderada entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%, por lo tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; de tal forma que existe una relación positiva y significativa entre *la gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado*.

4.1.2. Contrastación de Hipótesis Específicas

4.1.2.1. Contrastación de Hipótesis Específica 1

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño de las tareas de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado.

H0: No existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño de las tareas de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ **Estadístico:** Rho de Spearman

Regla de decisión:

El nivel de significancia “p” es menor que α , se rechaza H0.

El nivel de significancia “p” es mayor que α , no se rechaza H0

Tabla 2

Correlación entre la gestión de talento humano y el desempeño de las tareas de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado.

Correlaciones

		Gestión del talento humano	Desempeño de las tareas de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,885**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	103	103
Desempeño de las tareas de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado	Correlación de Pearson	,885**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	103	103

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

En la tabla 2, se observa que existe una relación fuerte entre *la gestión de talento humano y el desempeño de las tareas de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado*, con un coeficiente de correlación de 0.885 lo cual indicó una correlación moderada entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%, por lo tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; de tal forma que existe una relación positiva y significativa entre *la gestión de talento humano y el desempeño de las tareas de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado*.

4.1.2.2. Hipótesis Específica 2

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño contextual de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado.

H0: No existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño contextual de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado.

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ **Estadístico:** Rho de Spearman

Regla de decisión:

El nivel de significancia “p” es menor que α , se rechaza H0.

El nivel de significancia “p” es mayor que α , no se rechaza H0

Tabla 3

Correlación entre la gestión de talento humano y el desempeño contextual de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado

Correlaciones

		Gestión del talento humano	Desempeño contextual de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado
Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	,850**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	103	103
Desempeño contextual de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado	Correlación de Pearson	,850**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	103	103

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

En la tabla 3, se observa que existe una relación fuerte entre *la gestión de talento humano y el desempeño contextual de los equipos de trabajo en el sector*

empresarial privado, con un coeficiente de correlación de 0.850 lo cual indicó una correlación moderada entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%, por lo tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; de tal forma que existe una relación positiva y significativa entre *la gestión de talento humano y el desempeño contextual de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado*.

4.1.2.3. Hipótesis Específica 3

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño organizacional de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado.

H0: No existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño organizacional de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado

Nivel de significancia: $\alpha = 0.05$ **Estadístico:** Rho de Spearman

Regla de decisión:

El nivel de significancia “p” es menor que α , se rechaza H0.

El nivel de significancia “p” es mayor que α , no se rechaza H0

Tabla 4

Correlación entre la gestión de talento humano y el desempeño organizacional de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado.

Correlaciones

			Gestión del talento humano	Desempeño organizacional de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,771**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	103	103
	Desempeño organizacional de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado	Coeficiente de correlación	,771**	1
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	103	103

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

En la tabla 4, se observa que existe una relación fuerte entre *la gestión de talento humano y el desempeño organizacional de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado*, con un coeficiente de correlación de 0.771 lo cual indicó una correlación moderada entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%, por lo tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; de tal forma que existe una relación positiva y significativa entre *la gestión de talento humano y el desempeño organizacional de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado*.

V. Discusión de resultados

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación se se observa que existe una relación fuerte entre la gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado, , sobre la hipótesis general de la investigación presentando un coeficiente de correlación de 0.898 lo cual indicó una correlación moderada entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%, por lo tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; de tal forma que existe una relación positiva y significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado.

Sobre la hipótesis específica 1, se observa que existe una relación fuerte entre la gestión de talento humano y el desempeño de las tareas de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado, con un coeficiente de correlación de 0.885 lo cual indicó una correlación moderada entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%, por lo tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; de tal forma que existe una relación positiva y significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño de las tareas de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado.

Sobre la hipótesis específica 2, se observa que existe una relación fuerte entre la gestión de talento humano y el desempeño contextual de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado, con un coeficiente de correlación de 0.850 lo cual indicó una correlación moderada entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%, por lo tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; de tal forma que existe una relación positiva y significativa

entre la gestión de talento humano y el desempeño contextual de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado.

Sobre la hipótesis específica 3, se observa que existe una relación fuerte entre la gestión de talento humano y el desempeño organizacional de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado, con un coeficiente de correlación de 0.771 lo cual indicó una correlación moderada entre las variables y $p = 0.000 < 0.01$ que corresponde a un nivel de confiabilidad del 99%, por lo tanto se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; de tal forma que existe una relación positiva y significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño organizacional de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado.

VI. Conclusion

1. Se realizó un estudio cuantitativo mediante la técnica de encuesta a 103 empresas del sector privado.
2. Existe una relación positiva y significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño de los equipos de trabajo en el sector empresarial privado.

Asimismo, existe una relación positiva y significativa entre la gestión de talento humano y el desempeño de las tareas de los equipos de trabajo como también con el desempeño contextual y el desempeño organizacional en el sector empresarial privado.
3. Los resultados de este trabajo podrán ayudar a las empresas a tener información de cómo gestionar a su personal.

VII. Recomendaciones

1. Se recomienda realizar, adicionalmente, un estudio cualitativo para enriquecer más la presente investigación. Realizando entrevistas de profundidad a Gerentes y Líderes de empresas.
2. Se recomienda explorar otras variables como clima laboral, cultura organizacional y liderazgo para medir la Gestión del Talento.
3. Realizar estudios similares en el sector público y/o empresas públicas del Estado, tales como: Banco de la Nación, Petroperú, Sedapal, COFIDE.

VIII. Referencias

- Alles, M. (2005). *Desarrollo Del Talento Humano: Basado En Competencias* - . Buenos Aires: 1a Ed. - Granica.
- Alles, M. (2007). *Desarrollo del talento humano basado en competencias (3a Edición)*. . Argentina: Editorial Ediciones Granica, S.A.
- Álvarez, P. (2014). "*Sistema De Compensación Salarial Y Desempeño Laboral De Los Trabajadores Del Instituto De Educación Superior Tecnológico Abaco Chiclayo – 2013*" (Tesis de Grado). Chiclayo – Perú.: Universidad Señor De Sipán.
- Arias, L. (2010). *Administración de Recursos Humanos para el alto desempeño*. . Quinta Edición, Editorial Trillas de C. V.
- Barnechea, M, & Morgan, M. (1992). *¿Y Cómo lo hace? Propuesta de Método de Sistematización*". Taller Permanente de Sistematización-. Perú, Lima: CEAAL.
- Barriga, A, & Rendón, A. (2016). "*Impacto De La Remuneración Percibida Sobre La Satisfacción Laboral En Las Familias Del Nivel Socioeconómico C Del Distrito De Arequipa, 2016*" (Tesis de Grado). Arequipa – Perú: Universidad Católica San Pablo.
- Betancourt, F. (2016). *Trabajo en equipo como factor de desarrollo del talento humano del área de servicios generales de la Pucese. (Tesis de maestría)*. Esmeraldas – Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Bontigui, M. (2007). *La Evaluación del Desempeño en las Administraciones Públicas Españolas*. Revista de Psicología del Trabajo y de las, 23(3). Organizaciones.
- Cancinos, A. (2015). "*Selección De Personal Y Desempeño Laboral (Estudio a realizarse en Ingenio Azucarero de la Costa Sur)*". (Tesis de Grado). Quetzaltenango – Guatemala.: Universidad Rafael Landívar.
- Caso, A. . (2003). *Sistemas de incentivos a la producción*. . España: Editorial Fundación Confemetal.
- Castillo, V. (2014). *El levantamiento de perfil por competencias y su incidencia en el reclutamiento y selección de personal del hotel "embassy" de la ciudad de quito, provincia de pichincha*.
- Chiavenato, I. (2006). *Administración de personal*. En I. Chiavenato,

Administración de personal (pág. unidad 6). Bolilla No. 6.

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano. 3a. Edición*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Del Castillo, A. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo – 2016. (Tesis de maestría)*. Lima – Perú.
- Fuentes, S. (2012). *TESIS: Satisfacción Laboral Y Su Influencia En La Productividad” (Tesis de Grado)*. Quetzaltenango – Guatemala.: Universidad Rafael Landívar. .
- Guaigua, J. (2016). *Modelo de gestión de talento humano para elevar el desempeño laboral de la empresa INGEMED ubicada en Guajalo Cantón Quito en el período 2015 - 2016. (Tesis de grado)*. . Latacunga – Ecuador: Universidad Técnica de Cotopaxi.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista P. . (2010). *Metodología de la investigación*. México: Interamericana editores, S.A. DE C.V. Editorial Mc. Graw Hill. Ed. Quinta. ISBN: 978-607-15-0291-9.
- Ivancevich, J. (2005). *Administración de recursos humanos*. México: Mc Graw-Hill.
- Jara, Ó. (1994). *Para Sistematizar Experiencias, Una propuesta Teórica y Práctica. Tarea*, Lima.
- Krajewski, L., & Larry, R. (2003). *Administración de operaciones, estrategias y análisis. (5ª.ed)*. . México: Pearson Educación.
- López F., & Figueroa, C. M. (2008). *Persona y Profesión, procedimientos y técnicas de selección y orientación*. . España: TEA ediciones S.A.
- Mayurí, J. (2015). *El marketing y la ventaja competitividad en los alumnos de FCA-UNMSM, comparada con los alumnos de administración de la Universidad de los Estudios de Bérgamo. Rev de Investigación de la Fac. de Ciencias Administrativas..;* Lima, Perú.
- Mejia A., (2012). *“Evaluación Del Desempeño Con Enfoque En Las Competencias Laborales” (Tesis de Grado)*. Quetzaltenango – Guatemala.: Universidad Rafael Landívar.
- Meyer, J, & Allen, N. (1991). *“Una conceptualización de tres componentes de la organización. Compromiso”*. Revisión de la gestión de recursos humanos.

- Morán G., & Alvarado, D. (2010). *Métodos de investigación. Primera edición.* . México: Pearson educación.
- Nolberto, M. (2017). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017. (Tesis de grado).* . Huánuco – Perú.: Universidad de Huánuco.
- Orozco, E. (2018). *Gestión de Talento Humano y Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad de San Juan de Lurigancho, 2018. (Tesis de maestría).* . Lima – Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Polya, G. (1965). *Cómo plantear y resolver problemas.* [título original: How To Solve It?].: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457644946012>.
- Palomino, M. (2017). *Gestión del talento humano y trabajo en equipo I.E. N° 7213- UGEL 01-2016. (Tesis de maestría).* . Lima – Perú: Universidad Cesar Vallejo. .
- PINEDO GARCÍA, A. (2018). TESIS: “MEJORAMIENTO DEL SERVICIO DE COMERCIALIZACIÓN DEL GRAN MERCADO DE BELEN – IQUITOS (PERÍODO 2014 – 2017)”. LIMA: UNIVERSIDAD FEDERICO VILLARREAL
<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/2328/PINEDO%20GARCIA%20AMADOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Ramírez, A, & Ampa, I. & Ramírez K. (2007). *Tecnología de la investigación. Primera edición.* Editorial Moshera SRL.
- Rodríguez, J. . (2005). *El factor humano en la empresa.* . España: Ediciones Deusto.
- Rodríguez, L , & Santofimio, A . (2016). *Modelo de gestión estratégica del talento humano que permite incentivar el salario emocional para el mejoramiento del clima organizacional. (Tesis de maestría).* . Bogotá – Colombia.: Universidad Libre de Colombia.
- Rojas, R , & Vílchez, S . (2018). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, Enero 2018. (Tesis de maestría).* . Lima – Perú: Universidad Norbert Wiener .
- Tarí, J. , & García, M. . (2011). *¿Puede la gestión del conocimiento influir en los resultados empresariales?.* Cuadernos de Gestión, 13(1), 151-176.
- Valentín, H . (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. (Tesis de grado).* Lima – Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Valera, P. ((s/f)). *La Resolución De Problemas En 6~ La Enseñanza De Las Ciencias. Aspectos Didácticos Y Cognitivos. (Tesis de Doctorado)*. Universidad Complutense De Madrid.

Werther, W. , & Davis, K. (2005). *Administración de personal y recurso humanos*. .México: McGraw Hill.

IX. Anexo

- **Descripción del instrumento**

Los instrumentos fueron contruidos con el objetivo de medir las dimensiones que se involucran en la investigación. El instrumento utilizado en el trabajo de investigación es la encuesta que se realizó en forma escrita, mediante un formulario con 20 ítems que tienen escala de likert, con preguntas diseñadas de acuerdo a las variables definidas para esta investigación; las preguntas son del tipo cerrada las cuales son contestadas por el encuestado y nos permite tener una amplia cobertura del tema de investigación y que posteriormente serán validadas. La escala está definida de la siguiente manera:

- (1) Totalmente en desacuerdo.
- (2) En Desacuerdo
- (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- (4) De acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo

Instrucciones:

Las siguientes preguntas tienen que ver con varios aspectos de su trabajo. Señale con una X dentro del recuadro correspondiente a la pregunta, de acuerdo al cuadro de codificación. Por favor, conteste con su opinión sincera, es su opinión la que cuenta y por favor asegúrese de que no deja ninguna pregunta en blanco.

Puesto que

Desempeña :.....Sexo :.....Edad :....

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

		1	2	3	4	5
01	¿Se acostumbra trabajar en equipos en su institución educativa?					
02	¿Se coordinan con cada uno de los miembros del equipo?					
03	¿Hay una distribución de roles y tareas documentadas que cumplirán los equipos?					
04	¿Participan voluntariamente en las actividades de su área?					
05	¿Se trabaja en función a metas colectivas?					
06	¿Se distribuyen las funciones que cumplirá cada miembro?					
07	¿Se asignan tareas de acuerdo a sus habilidades?					
08	¿Los miembros del equipo trabajan de manera voluntaria para alcanzar los objetivos que se han establecido?					
09	¿Se evalúa el cumplimiento de funciones dentro del equipo?					
10	¿Se establece un manual de normas para el equipo?					
11	¿Se elige a un responsable por cada equipo?					
12	¿El líder establece con su equipo los criterios de evaluación?					
13	¿Cada miembro conoce sus tareas, las realiza con calidad y a tiempo?					
14	¿Antes de tomar una decisión se consulta a todos los componentes del equipo?					
15	¿Los equipos son autónomos y no son interferidos por el director de su empresa?					
16	¿Los miembros del equipo exponen sus opiniones de manera imparcial, constructiva y sin centrarse en aspectos personales?					
17	¿Se reúnen los miembros con regularidad para tratar temas de su empresa?					
18	¿Es efectiva la comunicación interpersonal al interior del equipo?					
19	¿Los miembros del equipo acuden a las reuniones y participan activamente e intentan hacer contribuciones?					
20	¿Sabe su equipo contrarrestar abierta y efectivamente los conflictos interpersonales?					

