

Universidad Nacional
Federico Villarreal

Vicerrectorado de
INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN
LA EMPRESA ELECTRONIC CONTRATISTA (EAFSA S.A.C) LOS
OLIVOS – 2017”.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADOACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

PAREDES MACEDO LUIS ENRIQUE

ASESORA:

DRA. ALIAGA PACORA, ALICIA AGROMELIS

JURADO:

DR. ELMO RAMON ZAVALA SHEEN

MG. IZAGUIRRE GALLARDO ALFREDO

MG. CUYA TORRES HUMBERTO RUBÉN

LIMA - PERÚ

2020

DEDICATORIA

A mi esposa: Flor.

Por el apoyo incondicional en la ejecución de la tesis

A mis hijos: Jenifer, Lucero y Grimaldo.

Por ser mi motivo de mi vida cada día.

AGRADECIMIENTOS

- A los señores Emilio Moreno, Filemón Maza y Alejandro Maza, por brindarme las facilidades para llevar a cabo la investigación.

- A la Escuela Universitaria de Posgrado de la Universidad Nacional Federico Villarreal, por haberme permitido llevar a cabo mi sueño de ser Maestro en Administración.

INDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS	III
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
I. INTRODUCCIÓN	8
1.1. Planteamiento del problema	9
1.2. Descripción del problema.....	9
1.3 formulación del problema:.....	10
- Problema General:.....	10
- Problemas específicos:	10
1.4. Antecedentes:.....	11
1.5. Justificación de la investigación:.....	16
1.6. Limitaciones de la investigación:	17
1.7. Objetivos.....	17
- Objetivo General:.....	17
- Objetivos específicos:	17
1.8 hipótesis.....	18
1.8.1. Hipótesis General:.....	18
1.8.2. Hipótesis Específicas:	19
II. MARCO TEÓRICO:	20
2.1 Marco conceptual:	33
III. MÉTODO	36
3.1. Tipo de investigación:	36
3.2. Población y muestra.....	37

3.3.	Operacionalización de variables:.....	38
3.4.	Instrumentos	39
3.5.	Procedimientos:	40
3.6.	Análisis de datos:.....	40
IV.	RESULTADOS	41
4.1	Análisis descriptivo de resultados de las variables de estudio	41
4.2	Análisis inferencial:	41
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS	49
VI.	CONCLUSIONES	53
VII.	RECOMENDACIONES	55
VIII.	REFERENCIAS	58
IX.	ANEXOS	61
Anexo 1:	matriz de consistencia.....	61
Anexo 2:	instrumentos de recolección de datos	63
Anexo 3:	resultados	71
Anexo 4:	Viene del Capítulo Resultados.....	75

RESUMEN

La presente investigación titulada: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN LA EMPRESA ELECTRONIC CONTRATISTA (EAFSA S.A.C) LOS OLIVOS – 2017**”, tiene como objetivo fundamental determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C, del distrito de Los Olivos, Lima- 2017; se entiende como gestión del talento humano al proceso que desarrolla e incorpora tanto integrantes a la fuerza laboral como a los existentes, su cultura, la estructura, la tecnología adoptada; así como los procesos internos de la misma. Por otro lado, la otra variable de estudio es el trabajo en equipo, entendido como el trabajo con liderazgo compartido, responsabilidades y toma de decisiones en favor de un objetivo, en este caso trabajar para la misión y lograr la visión de la empresa. En la presente investigación se trabajó con todos los colaboradores entre profesionales, técnicos y operarios de la Empresa Electric Electronic Contratistas, situada en el distrito de Los Olivos, demostrando la hipótesis de investigación, que si existe relación entre variables. Sin embargo esta relación es moderada, por lo que nos hemos permitido a plantear un proceso de mejora a fin de llegar al desarrollo de la calidad de la empresa.

Palabras Clave: Gestión del talento humano, trabajo en equipo, cultura organizacional, proceso de selección del personal, proceso de formación y desarrollo, proceso de medición del desempeño.

ABSTRACT

This research entitled: "MANAGEMENT OF HUMAN TALENT AND TEAMWORK IN THE COMPANY ELECTRONIC CONTRACTOR (EAFSA S.A.C) LOS OLIVOS - 2017". Its main objective is to determine the relationship that exists between human talent management and teamwork in the Electric Electronic Contractor company (EAFSA SAC, Los Olivos district, Lima- 2017; Human talent management is understood as the process that develops and incorporates both members of the workforce and existing ones, their culture, structure, the technology adopted, as well as its internal processes. On the other hand, the other variable of study is teamwork, understood as work with shared leadership, responsibilities and decision-making in favor of a goal, in this case working for the mission and achieving the vision of the company. In this research we worked with all the collaborators between professionals, technicians and operators of the Electric Electronic Contractors Company, located in the Los Olivos district, demonstrating the research hypothesis that there is a relationship between variables. However, this relationship is moderate, so we have allowed ourselves to propose an improvement process in order to develop the quality of the company.

Keywords: Human talent management, teamwork, organizational culture, personnel selection process, training and development process, performance measurement process.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en todos los países tanto desarrollados, como los de vía en desarrollo, a nivel institucional se encuentran avocados en reorganizar y replantear las instituciones, organizaciones y/o empresas. Los cambios científicos, tecnológicos y los nuevos paradigmas han llevado a que todas las organizaciones respondan con nuevos modelos de organización. Entre ellos uno de los más importantes es la gestión del talento dentro las organizaciones, que si bien es cierto va a depender del tipo de cultura y estructura que se adopte, así como la tecnología y los procesos internos que como empresa decidan ejecutar.

Sin embargo, este avance no será efectivo si es que dentro de la empresa no se trabaja en equipo, asumiendo responsabilidades, deberes y obligaciones como colaboradores de la empresa.

Este último aspecto se va a cumplir si sólo sí, el gerente tiene la capacidad de liderar con eficiencia y eficacia a todos los colaboradores.

Como podemos observar en estos últimos años se necesita que la persona como profesional desarrolle mayor cantidad de habilidades blandas. Es responsabilidad de las empresas realizar capacitaciones permanentes donde sus colaboradores desarrollen estas capacidades; tanto de liderazgo, relaciones interpersonales y una actitud positiva que son la base de un buen trabajo en equipo.

Son temas que nos han motivado para llevar a cabo la presente investigación que lleva como título: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN LA EMPRESA ELECTRONIC CONTRATISTA (EAFSA S.A.C) LOS OLIVOS – 2017.**

Deseando que los aportes, como resultado de la investigación sean tomados en cuenta.

1.1. Planteamiento del problema

Los cambios tan rápidos que se han dado en la sociedad, como producto de los paradigmas y el desarrollo científico y tecnológico, ha traído como consecuencia que todas las organizaciones, instituciones y empresas replanteen, reorganicen su estructura y la manera como han venido trabajando, para alinearse y responder a las exigencias de la sociedad.

Esta es la razón que aún muchas empresas como es el caso de la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C) Los Olivos, se encuentra en proceso de adecuación y desarrollo hacia la calidad, a fin de llegar a cumplir con eficiencia y eficacia su misión y visión.

Lo cual implica un trabajo compartido, y en equipo de todos los colaboradores de la empresa, dentro de un marco de gestión del talento.

1.2. Descripción del problema

Si la empresa sigue los lineamientos adecuados de una mejora continua, entonces mejorará la calidad de servicio que viene realizando, así como logrará sus objetivos estratégicos planteados.

Es importante un control y monitoreo permanente de las acciones y trabajos que realizan en la empresa, si hay un buen trabajo en equipo y un esquema de trabajo adecuado se lograrán los objetivos planteados.

1.3 formulación del problema:

- Problema General:

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la Empresa Electronic Contratista(EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017?

- Problemas específicos:

1. ¿Qué relación existe entre la **cultura organizacional** y el trabajo en equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017?
2. ¿Qué relación existe entre el **proceso de selección del personal** y el trabajo en equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017?
3. ¿Qué relación existe entre el **proceso de formación y desarrollo** y el trabajo en equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017?

4. ¿Qué relación existe entre el **proceso de medición del desempeño** y el trabajo en equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017?

5. ¿Qué relación existe entre el **proceso de mantenimiento de personal** y el trabajo en equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017?

6. ¿Qué relación existe entre el **proceso de formación y desarrollo evidencias de producto** y el trabajo en equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017?

1.4. Antecedentes:

A continuación, señalamos algunas tesis realizadas en otros países:

Armas, O. Y.; Llanos, E. M. y Traverso, H. P. (2017), en su tesis titulada: Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales, de la Universidad de ECOTEC, presentaron las siguientes conclusiones:

- Existen marcadas tendencias en los nuevos escenarios laborales, sin embargo, se considera que aún quedan otras tendencias que no se han abordado, que corresponden a aquellos escenarios laborales que se encuentran delimitados y corresponden a realidades propias de los diferentes continentes, regiones, países y zonas.
- Es importante que la gestión humana sea medida a través de indicadores

en cada uno de sus subsistemas y también en aquellos aspectos de relevancia para la organización.

- Cada profesional de la gestión humana tendrá a su cargo la identificación de estrategias que permitan que tanto los colaboradores como otros intervinientes del proceso (supervisores, gerentes) asuman su responsabilidad con éxito y
- entusiasmo.
- Evitar procesos de acompañamiento y evaluación solo traería como consecuencia el descuido organizacional, y más allá de ser medidas de medición, deberían convertirse en acciones arraigadas a la filosofía de toda la organización que viabilice la mejora continua y por ende el desarrollo organizacional.

(<http://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>).

González, G. K. (2016), en su tesis: Importancia del trabajo en equipo en las organizaciones públicas, para optar el título de Especialista en Alta Gerencia, de la Universidad Militar de Nueva Granada, presenta las siguientes conclusiones:

- El recurso humano, es el recurso más valioso de una organización, este recurso origina el éxito o el fracaso de las organizaciones, el trabajo en equipo como la estrategia de optimización de esfuerzos de las personas, sobrepasa cualquier estrategia, programa, plan o procedimiento en las diferentes áreas funcionales de la empresa. Es el trabajo en equipo el eje del funcionamiento de una organización, pues por medio de este estilo de

trabajo se posibilita la consecuencia de resultados que por medio individual no se puede alcanzar.

- Las organizaciones han desarrollado el trabajo en equipo como alternativa para dar respuesta a la globalización, a los rápidos cambios en el ambiente y la necesidad y deseo de las organizaciones por mantenerse competitivas. Las organizaciones públicas al igual que las organizaciones del sector privado tienen en el trabajo en equipo un apoyo fundamental para responder a las exigencias que les presente el entorno de su campo de acción, es tarea de los líderes de estas organizaciones crear las condiciones necesarias para la conformación de equipos de trabajo sólidos, donde una de las condiciones es desarrollar en los integrantes la competencia del trabajo en equipo.
- Es necesario crear dentro de las organizaciones públicas condiciones que desarrollen dentro de los miembros del recurso humano una serie de habilidades grupales (competencia de trabajo en equipo), donde el perfil del líder o facilitador es determinante para el funcionamiento efectivo y la verdadera colaboración entre los miembros. Son líderes de las organizaciones públicas los llamados a crear las condiciones necesarias para desarrollar el trabajo en equipo como cultura organizacional, con la certeza de los beneficios brindados por esta metodología de trabajo.

Aguilar, E. H. (2016); en su tesis: Trabajo en equipo y clima organizacional, de la Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar, presentó las siguientes conclusiones:

- Se determina que el trabajo en equipo está relacionado con el clima

organizacional, porque favorece la unidad de un propósito por medio de aportaciones de sus integrantes.

- Los elementos que intervienen en la relación con el clima laboral son, la comunicación el grado de confianza, la satisfacción laboral, el grado de cohesión con el grupo de trabajo, y la calidad de liderazgo.
- Los aspectos propicios para desarrollar un clima laboral positivo son, el grado de confianza que los colaboradores tengan sobre su líder, capacitaciones constantes sobre la realización de su trabajo para el perfeccionamiento del mismo y la comunicación fluida de arriba hacia abajo.
- Los factores que afectan el trabajo en equipo son el ruido, espacio, temperatura, iluminación por ser parte del ambiente en el que se desenvuelven, lo que impide desempeñar su trabajo con comodidad.
- El trabajo en equipo no es reforzado en la empresa por un buen jefe que dirige las acciones de sus colaboradores, porque en ocasiones se ausenta de sus labores y no hay respuesta a las necesidades que se presentan.

(<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>)

Lozano, C. L. (2007), en su tesis: El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales, de la Universidad EAN, Bogotá, Colombia, presenta el siguiente resumen:

Existe un tema recurrente en el mundo de los negocios hoy en día y es el concepto del talento y su complicada gestión.

Infinidad de libros, autores y gurús exponen diferentes métodos para gestionarlo, pero todos coinciden en que las organizaciones, independientemente de su funcionalidad o naturaleza, requieren de personas talentosas para su subsistencia. El talento humano en las empresas culturales no es la excepción. No obstante, es poco gestionado y estructurado en su proceso, pese a que es su eje y razón principal del éxito o del fracaso de dichas empresas. Por lo anterior, es importante tener en cuenta algunas consideraciones, las cuales mencionaré en este artículo, además de un análisis desde el criterio del talento y cómo se ve éste en las empresas culturales.

(<http://www.redalyc.org/pdf/206/20606008.pdf>)

Ríos, P. R. (2004), en su tesis titulada: El trabajo en equipo en las decisiones organizativas. Un estudio de casos en el centro educativo estatal 00119. “San Martín de Porres Velásquez”., para optar el grado de maestra, en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Presenta las conclusiones más relevantes:

- Las dinámicas grupales suscitadas en el sistema de gestión reflejan una orientación hacia la teoría del desarrollo organizacional en cuanto toma en cuenta del diagnóstico situacional como referencia para sus proyectos grupales, tareas centrales, ferias, expediciones. En las actividades se distribuyen acciones, se informa sobre períodos de tiempo y se delegan responsabilidades, las cuales puedan ser elegidas da manera voluntaria o determinante. Existe un interés por la especialización voluntaria de los miembros del equipo para el mejor desempeño en los ciclos. Sin embargo,

- muchas veces no ésta basada en las habilidades personales para el cargo.
- El sistema organizativo muchas veces se adapta a las nuevas tendencias de gestión suscitándose ciertas variaciones entre la documentación elaborada y la práctica cotidiana, por ello, los miembros del equipo participaron en las GIAS (Gestión de redes de interaprendizaje), ambientan sus aulas siguiendo la metodología del nuevo enfoque, basado en la solución de problemas.
 - Existe sutiles resistencias al cambio, muchas veces, percibido como impuesto; a las limitaciones culturales que inhiben oportunidades de interactuar para compartir y aplicar nuevos aprendizajes.

1.5. Justificación de la investigación:

La gestión del talento humano y el trabajo en equipo, son dos temas muy importantes actualmente en toda empresa, es la razón fundamental en la que se justifica el presente estudio.

En la presente investigación nos hemos apoyado en las teorías de gestión del talento humano; entendida como la capacidad de mantener a la organización productiva, eficiente y eficaz, a partir del uso adecuado de su recurso humano y el trabajo en equipo, como el trabajo que busca responder a las exigencias actuales de toda empresa en busca de la visión.

Los resultados de la presente investigación nos servirán para formular una propuesta de mejora en relación a las variables de investigación.

1.6. Limitaciones de la investigación:

Señalamos como una de las limitaciones fundamentales para la investigación es la falta de financiamiento.

1.7. Objetivos

- Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017

- Objetivos específicos:

1. Identificar la relación que existe entre la **cultura organizacional** y el trabajo en equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017
2. Caracterizar la relación que existe entre el **proceso de selección** del personal y el trabajo en equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017

3. Describir la relación que existe entre el **proceso de formación y desarrollo** y el trabajo en equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017

4. Identificar la relación que existe entre el **proceso de medición del desempeño** y el trabajo en equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017

5. Caracterizar la relación que existe entre el **proceso de mantenimiento de personal** y el trabajo en equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017

6. Describir la relación que existe entre el **proceso de formación y desarrollo evidencias de producto** y el trabajo en equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017

1.8 hipótesis

1.8.1. Hipótesis General:

Existe relación entre la gestión del talento humano y el trabajo en equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017

1.8.2. Hipótesis Específicas:

1. Existe relación entre la **Cultura Organizacional** y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017
2. Existe relación entre el **Proceso de selección** del personal y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017
3. Existe relación entre el **Proceso de formación y desarrollo** y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017
4. Existe relación entre el **Proceso de medición del desempeño** y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017
5. Existe relación entre el **Proceso de mantenimiento de personal** y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017
6. Existe relación entre el **Proceso de formación y desarrollo evidencias de producto** y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017

II. MARCO TEÓRICO:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

1. Consideraciones generales:

- **Concepto de administración de recursos humanos:** es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos humanos, incluidos el reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño. Asimismo, es importante considerar también la seguridad, salud, bienestar y las relaciones sindicales. (Palomino, T. A. 1995).

- **Concepto de gestión del talento humano:** Tiene su origen en la Revolución industrial. La gestión del talento humano depende de los aspectos de la cultura de cada organización o la estructura organizacional adoptada, de las características del contexto ambiental, del negocio de la organización, de la tecnología utilizada, de los procesos internos y otra infinidad de variables importantes presentes en cada organización, institución y/o empresa. (Palomino, T. A. 1995).

2. Consideraciones generales de la gestión del talento humano hacia las personas:

- **Como seres humanos:** Respetar la individualidad de cada uno de ellos y valorar sus conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades que cada uno posee.

- **Como activadores inteligentes de los recursos organizacionales:** La persona humana es considerada como el elemento más importante de la empresa, es el gestor y el que dinamiza y da impulso al desarrollo de la organización.
- **Como socios de la organización:** Porque es capaz de conducir a la empresa al éxito.

3. Planeación estratégica de la gestión del talento humano:

El presente acápite se desarrollará considerando a Chiavenato (2002), menciona, que la planeación estratégica es: “La estrategia define el comportamiento de la organización en un mundo cambiante, dinámico y competitivo. La estrategia está condicionada por la misión organizacional, por la visión del futuro y por los objetivos principales de la organización. El único integrante racional e inteligente de la estrategia corporativa es el elemento humano: cabeza y sistema nervioso de la organización”.

A continuación, veremos acerca de la misión y visión:

- **Misión:** Significa que toda organización o institución tiene una misión que cumplir, lo cual significa recibir un encargo. La misión representa la razón de existencia de la empresa, es la finalidad o motivo que condujo a la creación de la organización, es la finalidad o el motivo que condujo a la creación de la organización, y al que debe servir. Una definición de la misión organizacional debe responder a tres preguntas básicas: ¿Quiénes

somos? ¿Por qué lo hacemos? La misión incluye los objetivos esenciales del negocio y, generalmente, se focaliza fuera de la empresa, es decir, en la atención a exigencias de la sociedad, del mercado o del cliente. En consecuencia, la misión debe ser objetiva, clara, posible y, sobre todo, inspiradora. Muchas organizaciones exitosas actualizan y amplían su misión de manera permanente, debe actualizarse y redimensionarse al ritmo de los cambios producidos de los negocios. La misión debe traducir la filosofía en metas tangibles que orienten la organización hacia un desempeño excelente. La misión define la estrategia corporativa e indica el camino que debe exigir la organización.

- **Visión:** La visión está más orientada hacia lo que la organización pretende ser que hacia lo que realmente es. Desde esta perspectiva, muchas organizaciones asumen la visión como el proyecto que le gustaría materializar dentro de cierto plazo y el camino que pretende seguir para llegar allá. El término visión se utiliza para describir un claro sentido del futuro y la comprensión de las acciones necesarias para convertirlo en éxito rápidamente. Tener una visión común es la única manera de superar la diversidad cultural, lingüística y geográfica que caracteriza a las empresas globales. La visión no debe mantener el statu quo, sino reflejar la inconformidad, la no aceptación complaciente frente a los actuales resultados de la empresa. (Blogs. Nuevos desafíos de la gestión del Talento Humano).

- **Objetivos organizacionales:** Objetivo es el resultado deseado que se pretende alcanzar en determinado periodo. Los objetivos deben satisfacer simultáneamente seis criterios;

1. Estar localizados en un resultado que debe alcanzarse, y no en una actividad.
2. Ser coherentes, es decir, deben estar bien ligados a otros objetivos y demás metas de la organización.
3. Ser específicos, es decir, estar circunscritos y bien definidos.
4. Ser medibles, es decir, cuantitativos y tangibles.
5. Relacionarse con determinado periodo de tiempo (día, semana, mes, año o quinquenio).
6. Ser alcanzables, es decir, deben ser perfectamente posibles.

Existen tres tipos de objetivos: rutinarios, innovadores y de perfeccionamiento.

- **Objetivos rutinarios:** sirven como modelos de desempeño diario.
- **Objetivos innovadores:** incorporan o agregan algo nuevo a la organización.
- **Objetivos de perfeccionamiento:** sirven para apalancar los actuales resultados de la organización, con el fin de mejorar e incrementar lo que ya existe. (Blogs. Nuevos desafíos de la gestión del Talento Humano).

4. Procesos de la gestión del talento humano:

La gestión del talento humano tiene generalmente seis procesos:

- Incorporación de Personas
- Aplicación de Personas
- Compensación de las personas
- Desarrollo de personas
- Mantenimiento de personas
- Evaluación de personas

Dentro de los cuales se da la planeación de recursos humanos, descripción, análisis de cargos, reclutamiento, selección, orientación y motivación de personas, evaluación del desempeño, remuneración, entrenamiento y desarrollo, relaciones sindicales, seguridad, salud y bienestar. Toda organización busca beneficiar a las personas de la mejor manera posible.

5. Objetivos de la gestión del talento humano: Es importante considerar que para lograr estos objetivos los gerentes deben de considerar a cada persona como los promotores y responsables de la calidad de la organización. A continuación, mencionamos los objetivos, los consideramos de acuerdo a Palomino, T. (1995):

- Ayudar a la institución a realizar su misión.
- Proporcionar competitividad a la organización.
- Suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados para el ejercicio de sus labores y funciones.

- Favorecer el aumento de la autorrealización y la satisfacción de todos los colaboradores de la institución.
- Favorecer el desarrollo de la calidad de vida en el trabajo.
- Administrar el cambio.
- Establecer políticas éticas y desarrollar comportamiento socialmente responsable.

TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL LA EMPRESA (ELECTRIC ELECTRONIC CONTRATISTAS) EAFSA S.A.C

1. Definiciones:

- **Definición de grupo:** “Un grupo es la unión de dos a más personas que pueden o no, tener características en común ...” (Secretaría de Planeación del Desarrollo. 2001, p.3)
- **Definición de equipo:** Para la Secretaría de Planeación del Desarrollo. (2001, p.3):

Un equipo es un grupo de personas, con habilidades complementarias, comprometidas con un objetivo y con un conjunto de metas en común. Sus miembros están unidos para trabajar a fin de lograr sus objetivos, cada uno de ellos son responsables de los resultados, todos los integrantes se reconocen como miembros del equipo y rigen su conducta con

base en una serie de normas de actuación y valores compartidos.

Consideramos que el trabajo en equipo es muy importante ya que se combinan habilidades y experiencias de sus miembros que fomenta iniciativa y un mejor desempeño, debe existir un ambiente de confianza e interdependencia, todos los colaboradores deben trabajar juntos; tanto para planear, controlar y mejorar su propio desempeño.

2. Principios básicos del trabajo en equipo: Para Toro, S. L. (2015), los principios básicos del trabajo en equipo son:

- Todo el equipo debe conocer y aceptar los objetivos que persigue la institución.
- Todo integrante del equipo debe tener claro cuál es su responsabilidad y el trabajo que le fue asignado.
- Todos deben cooperar. Cada miembro del equipo debe estar comprometido con lo que se está haciendo en conjunto. El liderazgo no es de uno solo es compartido.
- Un equipo debe tener una buena comunicación interna.
- Cada miembro del equipo debe conocer las actividades que se desarrollan.
- Se debe brindar estímulos a los equipos y no dedicarse a castigar las debilidades.

3. Importancia del trabajo en equipo en una institución:

La importancia de trabajar en equipo es que buscan un solo ideal, es decir el logro de la misión y visión de la institución y/o empresa. En equipo se toman decisiones de mejor calidad que en forma individual, ya que las decisiones están dirigidas a la solución de problemas.

Asimismo, cuando se trabaja en equipo se busca el desarrollo del mismo a través de capacitaciones, actualizaciones e intercambio de conocimientos que favorezca a todo el equipo.

4. Características del trabajo en equipo en una institución: A

continuación, mencionamos algunas características importantes:

- Liderazgo participativo
- Compromiso hacia el equipo
- Procedimientos de trabajo establecidos
- Visiones compartidas
- Normas de convivencia
- Cooperación
- Sinceridad y veracidad
- Optimismo
- Firmeza
- Seguridad en sí mismo
- Liderazgo
- Disponibilidad personal para tomar decisiones en equipo

- Empatía y exigencia
- Manejo de sentimientos
- Autoevaluación
- Confiabilidad
- Compromiso
- Competencia personal
- Responsabilidad en el trabajo
- Perseverancia
- Adaptabilidad en el trabajo
- Identificación con el trabajo
- Iniciativa en el trabajo
- Crítica sana

5. Fases de desarrollo de un equipo: Descritas por Blanchard, Carew y

Parisi-Carew, citado por Palomo (2000), mencionan tres fases:

- Primera fase: Iniciación y orientación
- Segunda fase: Clarificación e integración
- Tercera fase: Finalización

Veremos a continuación cada una de las fases:

- **Primera fase: Iniciación y orientación:**

Iniciación: Es la familiarización entre los colaboradores de la empresa, institución y el conocimiento de las políticas institucionales,

aún la participación es receptiva y dependen del líder. Por lo tanto, la contribución es limitada.

Orientación: Es una etapa importante dependerá de la voluntad de los miembros del equipo para lograr un inter aprendizaje, se dan espacios de deliberación, discusiones estas deben ser proactivas y constructivas; es muy importante la madurez emocional de cada integrante y participante a fin de integrarse al equipo como una pieza de rompecabezas sin alterar la dinámica que se viene efectuando.

- **Segunda fase: Clarificación e integración:**

Clarificación: Es la fase en la que se desarrolla los sentimientos de confianza, respeto y aportes, aumenta el grado de cohesión y de pertinencia, se integra al grupo y participa comunicándose fluidamente, adquiere compromiso y toma decisiones.

Integración: Comparte información, trabaja en equipo, comparte con todos los colaboradores, afronta problemas, aporta, soluciona y comunica.

- **Tercera fase: Finalización:** Es la fase más crítica ya que el equipo empieza a desunirse y/o separarse.

Es importante que en toda institución se maneje desarrollo de competencias de trabajo en equipo, con la finalidad de que se logren tanto la misión y la visión de la organización, institución y/o empresa, con personal altamente calificado, con actualizaciones y capacitaciones permanentes tanto de desarrollo personal, como en los de la organización propiamente dicha.

6. Empresa (ELECTRIC ELECTRONIC CONTRATISTAS) EAFSA S.A.C.

- **EAFSA S.A.C.:** Es una empresa fundada en noviembre del año 1993, con la finalidad de ofrecer servicio de MONTAJE ELECTROMECHANICOS.

Desde sus inicios es dirigida por profesionales en los campos de ingeniería y administración. Tenemos experiencia más de 16 años prestando nuestro servicio industrial, como ahora también en el sector Minero y Petrolero.

Posteriormente dado el caso a la necesidad de nuestros clientes, fuimos implementando para brindar nuevos servicios integrales en las ramas de Ingeniería Eléctrica y Electrónica, Automatización industrial, Eficiencia Energética, Control Automático, Diseño de Proyectos de Ingeniería, Ejecución y Supervisión de Obras Electromecánicas, Mantenimiento de Sistemas Eléctricos en Baja y Media Tensión, así como desarrollo e implementación de Sistemas

de Puesta a Tierra (SPAT) para todo tipo de instalaciones eléctricas.

(http://www.eafsa.com.pe/empresa_detalle_1.php)

- **Misión:** Es ofrecer a nuestros clientes la mejor calidad en servicio y productos con la garantía y seguridad que se merece, haciendo la diferencia en el mercado para la satisfacción de nuestros clientes.
(<http://www.eafsa.com.pe/empresa.php>)

- **Visión:** Se consideran;
 - La principal es ser una empresa de excelencia en el área de soluciones eléctricas.
 - Ser líderes en el suministro de productos y servicios electromecánicos.
 - Lograr la certificación internacional en calidad, seguridad y medioambiente para abarcar más el mercado minero, petrolero y además las industrias internacionales.
 - Representación de productos eléctricos y electrónicos de prestigio internacional.

- **Política:**
 - El cliente en primer lugar.
 - Ser líderes en el suministro de productos y servicios electromecánicos.
 - Trabajar con eficiencia y eficacia.

- El proveedor es un socio en nuestra empresa.
- Mejorar continuamente el desempeño de la organización.

- **Política del Sistema de Gestión Ambiental, Seguridad y Salud Ocupacional**

EAFSA S.A.C es una empresa dedicada a la prestación de Servicios Eléctricos y Electromecánicos Industriales, que consciente de la responsabilidad de operar con el máximo grado del cuidado Ambiental y de la Seguridad y Salud Ocupacional, para la prevención de la contaminación ambiental y de los accidentes e incidentes laborales se compromete a:

- Cumplir con los requisitos integrados del Sistema de Gestión Ambiental y del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en toda la empresa, garantizando las actividades y condiciones de trabajo seguras, saludables y preservando el ambiente bajo el principio de mejora continua.
- Cumplir con todas las normas legales vigentes Ambientales y de Seguridad y Salud Ocupacional aplicables a nuestra actividad.
- Identificar los Aspectos Ambientales significativos procedentes de las actividades realizadas, con el objetivo de darles un control, para que no produzcan un impacto al ambiente.

- Identificar los Peligros y evaluar los Riesgos críticos, dentro de las actividades de trabajo, con el fin de minimizar los accidentes e incidentes.
- Fomentar la conciencia Ambiental y de Seguridad y Salud Ocupacional de todo el personal de la empresa, creando una cultura de prevención, a través de capacitaciones constantes.
- Establecer Programas Ambientales y Programas de Seguridad y Salud Ocupacional, para así determinar el rendimiento de nuestro desempeño Ambiental, así como en Seguridad y Salud Ocupacional.
- Establecer Auditorias e Inspecciones y otros tipos de práctica, para la evaluación del cumplimiento del Sistema de Gestión Integrado en nuestra empresa.
- (http://www.eafsa.com.pe/empresa_detalle_2.php)

2.1 Marco conceptual:

- **Actitud:** Significa el comportamiento personal del administrador frente a las situaciones de trabajo; representa el estilo personal de hacer que las cosas sucedan, la manera de dirigir, motivar, comunicar y sacar adelante las cosas. Incluye el impulso y la determinación de innovar, la convicción de mejorar continuamente, el espíritu emprendedor,

capacidad de trabajar con otras personas y confiar en ellas. (Wordpress, Aula de negocios).

- **Autoridad:** Facultad o derecho de mandar o gobernar a personas que están subordinadas. (Diccionario Enciclopédico Larousse)
- **Equipo de trabajo:** Es un conjunto de personas que se reúnen más o menos frecuentemente para lograr fines comunes. (Aguilar, J. y Vargas, J. 2010).
- **Eficacia:** Medida de la consecución de los objetivos, es decir, de la capacidad para alcanzar objetivos y resultados. En términos globales, capacidad de una organización para satisfacer las necesidades del ambiente o mercado. (Chiavenato 1989).
- **Eficiencia.** Significa hacer las cosas bien y de acuerdo con el método preestablecido. La eficiencia corresponde al 100% del tiempo estándar establecido por el estudio de los tiempos y movimientos. Relación entre costos y beneficios, entradas y salidas, es decir relación entre lo conseguido y lo que puede conseguirse. Significa ejecutar las actividades correctas con los medios adecuados. Se relaciona con los medios o métodos utilizados. (Chiavenato 1989).
- **Recursos Humanos:** Es el trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de una organización. (Porret G. 2010).

- **Procesos de gestión:** Involucran el conocimiento de las acciones y las necesidades a nivel de la institución, algunas veces se considera como las funciones. (Luna, 2008).

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación:

Se aplicó la Investigación Sustantiva (Descriptiva explicativa). Según Sánchez Carlessi, Hugo y Reyes Meza, Carlos (2017), señala que la investigación sustantiva es aquella que trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos, en tal sentido, está orientada a describir, explicar o predecir la realidad, con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica.

Así mismo se aplicó el diseño descriptivo correlacional.

$$\begin{array}{ccc}
 & & O_x \\
 & & | \\
 M & & r \\
 & & | \\
 & & O_y
 \end{array}$$

Dónde:

M es la muestra,

O_x es la primera variable correlacional: Gestión del talento humano, el instrumento de recolección de datos.

O_y es la segunda variable correlacional en este caso: Trabajo en equipo, y el instrumento de recolección de datos

r es el coeficiente de correlación de ambas variables.

3.2. Población y muestra

La población y muestra de estudio es la misma. Está considerada como muestreo censal. Por abarcar a toda la población. Estuvo constituida por todos los Colaboradores de la empresa EAFSA S.A.C.

Tabla 2

Población de estudio

PROFESIÓN	N°	%
Profesionales	9	32
Técnicos	13	47
Operarios	6	21
	28	100

La muestra estaba formada por:

- 9 profesionales que forman el 32 % de la población.
- 47 técnicos que forman el 47 % de la población.
- 21 operarios que forman el 21 % de la población.

3.3. Operacionalización de variables:

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	1. Cultura organizacional	- Misión - Visión
	2. Proceso de selección de personal	- Competencias - Proceso
	3. Proceso de formación y desarrollo	- Proceso - Organización
	4. Proceso de medición del desempeño	- Desempeño
	5. Proceso de mantenimiento de personal	- Verificación
	6. Proceso de formación y desarrollo evidencias de producto	- Verificación
TRABAJO EN EQUIPO	1. Funciones	- Determinación de funciones, tareas.
	2. Integración	- Integración de personas con las que trabajo
	3. Clima	- Buen clima de trabajo

3.4. Instrumentos

a. Los instrumentos de recolección de datos:

- **Para la Variable (X):** Gestión del Talento Humano se aplicó la técnica de la encuesta.

El objetivo de la encuesta: Medir la percepción de la planeación del talento humano, en los que se medirán las siguientes dimensiones:

1. Cultura organizacional
2. Proceso de selección de personal
3. Proceso de formación y desarrollo
4. Proceso de medición del desempeño
5. Proceso de mantenimiento de personal
6. Proceso de formación y desarrollo evidencias de producto

Extensión: la encuesta consta de 35 ítems. El tiempo de duración para desarrollar la prueba fue de 20 minutos. Las respuestas son de Likert.

- **Para la Variable (Y):** Trabajo en equipo, se aplicó la técnica de la encuesta, a continuación, presentamos la ficha técnica.

Extensión: la encuesta consta de 25 ítems. El tiempo de duración para desarrollar la prueba es de 20 minutos. Las respuestas son de tipo Likert.

b. Análisis de Validez y Confiabilidad de los instrumentos

- **Para la variable: Gestión del Talento Humano:** El instrumento es confiable en un 93,9 %, y válido.

- **Para la variable: Trabajo en Equipo:** El instrumento es confiable en un 91.7 % y válido.

(Ver desarrollo en anexo 3)

3.5. Procedimientos:

Para contrastar la hipótesis se aplicaron técnicas estadísticas, a través del programa SPSS, versión 23 tales como:

- Promedio
- Media
- Mediana
- Shapiro-Wilk
- Rho de Spearman.

3.6. Análisis de datos:

Se aplicó el método inductivo, que consiste en analizar un caso particular y llegar a conclusiones, está en función del objetivo de investigación.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo de resultados de las variables de estudio

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados de la variable: Gestión del

Talento Humano:

1. Análisis descriptivo de resultado total de la variable: Gest

Talento

2. Análisis descriptivo de resultados de la variable: Gestión del

Talento Humano por categorías

4.1.2. Análisis descriptivo de resultados de la variable: Trabajo en equipo

(Ver el desarrollo en el anexo 4)

4.2 Análisis inferencial:

4.2.1 Análisis de la prueba de normalidad:

Para saber que prueba de correlación se aplicará, se hace primero una prueba de normalidad de cada variable y dimensión donde se contrasta la hipótesis, encontrando como resultado, que no existe normalidad en los datos. Por lo que se aplicará pruebas no paramétricas parra la prueba de las hipótesis,

(Ver el desarrollo en el anexo 4)

4.2.2 Prueba de Hipótesis:

- **Hipótesis General:**

H₀ No existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017.

H_G Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017.

Tabla 17
Hipótesis General

			GESTION DEL TALENTO HUMANO
Rho de Spearman	TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	,473*
		Sig. (bilateral)	,011
		N	28

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,473$ entre las variables: Gestión del Talento Humano y el Trabajo en Equipo. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. Con un valor de $P < 0,05$. Por lo tanto; existe relación entre ambas variables. **Es decir, se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis general de investigación.**

- **Hipótesis Específicas:**

Hipótesis Específica 1:

H₀ No existe relación entre la Cultura Organizacional y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista(EAFSA S.A.C), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017.

H₁ Existe relación entre la Cultura Organizacional y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista(EAFSA S.A.C), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017.

Tabla 18

Hipótesis específica 1

			CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	,117
		Sig. (bilateral)	,552
		N	28

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,117$ entre las variables: Cultura Organizacional y el Trabajo en Equipo. Este grado de correlación indica un nivel de correlación débil. Sin embargo, la significancia muestra que $P > 0,05$. Por lo tanto, no existe relación entre variables. **Es decir, se acepta la Hipótesis Nula.**

Hipótesis Específica 2:

H₀ No existe relación entre el Proceso de selección del personal y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017.

H₂ Existe relación entre el Proceso de selección del personal y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017.

Tabla 19
Hipótesis específica 2

			PROCESO DE SELECCION DE PERSONAL
Rho de Spearman	TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	,314
		Sig. (bilateral)	,103
		N	28

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,314$, entre las variables: Proceso de selección del personal y el Trabajo en Equipo. Muestra un nivel de correlación bajo. Sin embargo, la significancia de $P > 0,05$; Por lo tanto, no existe relación entre variables. **Lo que significa que se acepta la Hipótesis Nula.**

Hipótesis Específica 3:

H₀ No existe relación entre el Proceso de formación y desarrollo y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017.

H₃ Existe relación entre el Proceso de formación y desarrollo y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017.

Tabla 20

Hipótesis específica 3

			PROCESO DE FORMACION Y DESARROLLO
Rho de Spearman	TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	,625**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	28

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,625$, entre las variables: Proceso de Formación y Desarrollo y el Trabajo en Equipo. Indica un nivel de correlación moderada y el valor de $P < 0,05$. Por lo tanto, existe relación entre variables. **Lo que significa que se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis específica 3.**

Hipótesis Específica 4:

H₀ No existe relación entre el Proceso de medición del desempeño y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista(EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima-2017.

H₄ Existe relación entre el Proceso de medición del desempeño y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista(EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima-2017.

Tabla 21

Hipótesis específica 4

			PROCESO DE MEDICION DEL DESEMPEÑO
Rho de Spearman	TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	,539**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	28

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,539$, entre las variables: Proceso de medición del desempeño y el Trabajo en Equipo. Indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderado. La significancia muestra que $P < 0,05$. Por lo tanto; existe relación entre variables. **Lo que significa que se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis específica 4.**

Hipótesis Específica 5:

H₀ No existe relación entre el Proceso de mantenimiento de personal y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista(EAFSA S.A.C), del distrito de Los Olivos, Lima-2017.

H₅ Existe relación entre el Proceso de mantenimiento de personal y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista(EAFSA S.A.C), del distrito de Los Olivos, Lima-2017.

Tabla 22
Hipótesis específica 5

			PROCESO DE MANTENIMIENTO DEL PERSONAL
Rho de Spearman	TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	,539**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	28

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,539$, entre las variables: Proceso de Mantenimiento de Personal y el Trabajo en Equipo. Los resultados indican que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia muestra que $P < 0,05$: Por lo tanto, existe relación entre variables. **Lo que significa que se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis específica 5.**

Hipótesis Específica 6:

H₀ No existe relación entre el Proceso de formación y desarrollo evidencias de producto y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista(EAFSA S.A.C), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017.

H₆ Existe relación entre el Proceso de formación y desarrollo evidencias de producto y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista(EAFSA S.A.C), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017.

Tabla 23
Hipótesis específica 6

			PROCESO DE FORMACION Y DESARROLLO EVIDENCIAS DE PRODUCTO
Rho de Spearman	TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	,432*
		Sig. (bilateral)	,022
		N	28

Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,432$, entre las variables: Proceso de Formación y Desarrollo Evidencias de Producto y el Trabajo en Equipo. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia muestra que $P < 0,05$; lo que permite señalar que la relación es significativa entre ambas variables. **Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis específica 6.**

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación, presentamos los resultados de acuerdo a las **hipótesis contrastadas**:

- **Hipótesis General:** Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,473$ entre las variables: Gestión del Talento Humano y el Trabajo en Equipo. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderado. La significancia muestra que $P < 0,05$; **lo que permite señalar que existe relación entre ambas variables.**

- **Hipótesis Específica 1:** Existe relación entre la **Cultura Organizacional** y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,117$ entre las variables: Cultura Organizacional y el Trabajo en Equipo. Este grado de correlación indica un nivel de correlación débil. Sin embargo, la significancia muestra que $P > 0,05$. Por lo tanto, no existe relación entre variables. **Es decir, se acepta la Hipótesis Nula.**

- **Hipótesis Específica 2:** Existe relación entre el **Proceso de selección del personal** y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017. Los resultados

del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,314$, entre las variables: Proceso de selección del personal y el Trabajo en Equipo. Muestra un nivel de correlación bajo. Sin embargo, la significancia de $P > 0,05$; Por lo tanto, no existe relación entre variables.

Lo que significa que se acepta la Hipótesis Nula.

- **Hipótesis Específica 3:** Existe relación entre el **Proceso de formación y desarrollo** y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,625$, entre las variables: Proceso de Formación y Desarrollo y el Trabajo en Equipo. Indica un nivel de correlación moderada y el valor de $P < 0,05$. Por lo tanto, existe relación entre variables. Lo que significa que se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis específica 3.

- **Hipótesis Específica 4:** Existe relación entre el **Proceso de medición del desempeño** y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,539$, entre las variables: Proceso de medición del desempeño y el Trabajo en Equipo. Indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderado. La significancia muestra que $P < 0,05$. Por lo tanto; existe relación entre variables. **Lo que significa que se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis específica 4.**

- **Hipótesis Específica 5:** Existe relación entre el **Proceso de mantenimiento de personal** y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C), del distrito de Los Olivos, Lima-2017. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,539$, entre las variables: Proceso de Mantenimiento de Personal y el Trabajo en Equipo. Los resultados indican que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia muestra que $P < 0,05$: Por lo tanto, existe relación entre variables. Lo que significa que se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis específica 5.

- **Hipótesis Específica 6:** Existe relación entre el **Proceso de formación y desarrollo evidencias de producto** y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista(EAFSA S.A.C), del distrito de Los Olivos, Lima-2017. Los resultados del análisis estadístico dan cuenta de la existencia de una relación $r = 0,432$, entre las variables: Proceso de Formación y Desarrollo Evidencias de Producto y el Trabajo en Equipo. Este grado de correlación indica que la relación entre las variables es positiva y tiene un nivel de correlación moderada. La significancia muestra que $P < 0,05$; lo que permite señalar que la relación es significativa entre ambas variables. Por lo tanto, se rechaza la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis específica 6.

De acuerdo a los antecedentes de estudio:

- **Armas, O. Y.; Llanos, E. M. y Traverso, H. P. (2017)**, sostenían en su investigación que es importante que la gestión humana sea medida a través

de indicadores en cada uno de sus subsistemas y también en aquellos aspectos de relevancia para la organización. Coincide nuestros resultados, ya que la evaluación debe responder a los indicadores de desempeño y si hay falencias se debe inmediatamente optar por capacitaciones y o implementaciones que les permita optimizar los resultados, buscando la excelencia.

- **González, G. K. (2016)**, señala que las diferentes organizaciones han desarrollado el trabajo en equipo como alternativa para dar respuesta a la globalización, a los rápidos cambios en el ambiente y la necesidad y deseo de las organizaciones por mantenerse competitivas. Estamos totalmente de acuerdo con lo señalado, ya que actualmente el trabajo en equipo permite una mejor toma de decisiones, creatividad para resolver los problemas de manera inmediata, entre otros.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA	Según los resultados obtenidos existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista(EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017. (Correlación =0,473 y un $P < 0,05$)
SEGUNDA	Los resultados señalan que no existe relación entre la Cultura Organizacional y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista(EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017. (Correlación = 0,117 y un $P > 0,05$)
TERCERA	De acuerdo a los resultados no existe relación entre el Proceso de selección del personal y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista(EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017. (Correlación = 0,314 y un $P > 0,05$)
CUARTA	Los resultados señalan que existe relación entre el Proceso de formación y desarrollo y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista(EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017. (Correlación = 0,625 y un $P < 0,05$)
QUINTA	De acuerdo a los resultados no existe relación entre el Proceso de medición del desempeño y el Trabajo en Equipo en la

	Empresa Electronic Contratista(EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017. (Correlación = 0,539 y un $P < 0,05$)
SEXTA	Según los resultados obtenidos existe relación entre el Proceso de mantenimiento de personal y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista(EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017. (Correlación = 0,539 y un $P < 0,05$)
SÉTIMA	De acuerdo a los resultados existe relación entre el Proceso de formación y desarrollo evidencias de producto y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista(EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017. (Correlación = 0,432 y un $P < 0,05$)

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA Que la Gerencia de la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C), del distrito de Los Olivos, considere los resultados de la presente investigación y la presente Propuesta de Mejora, que se presenta.

PROPUESTA DE MEJORA

	DIMENSIONES	RESULTADOS	ACCIONES	RESPONS A-BLES	RECURSOS	PROGRAM.
Gestión del Talento Humano	- Cultura organizacional	- El 7 % de los trabajadores, muestran un nivel bajo y el 68% obtiene el nivel medio.	- Analizar la misión, visión y valores de la empresa, con la finalidad de proponer planes, proyectos para el cumplimiento. - Participar en la formulación del Plan Estratégico.	Por detallar	Por detallar	Por detallar
	- Proceso de selección de personal	- El 79 % de los trabajadores en la empresa muestran un nivel medio.	- Diseñar el perfil de profesional que necesita la institución. - Actualizar el MOF, ROF, de acuerdo a las funciones que deben de cumplir los trabajadores.	Por detallar	Por detallar	Por detallar
	- Proceso de formación y desarrollo	- El 82 % de los trabajadores en la empresa muestra un nivel medio.	- implementa un Plan para fortalecer las competencias del recurso humano	Por detallar	Por detallar	Por detallar
	- Proceso de medición del desempeño	- El 7 % de los trabajadores muestran un nivel bajo.	- Definir claramente las competencias de los profesionales, técnicos de cada área. - Establecer una política de monitoreo y acompañamiento permanente a todos los	Por detallar	Por detallar	Por detallar

			colaboradores de la empresa.			
	- Proceso de mantenimiento de personal	- El 3,6% de los trabajadores muestran un nivel bajo, el 85,7% obtiene el nivel medio.	- Participar en la elaboración de programas, para mejorar el clima organizacional. - Elaborar un plan de incentivos y/o de felicitación al personal.	Por detallar	Por detallar	Por detallar
	- Proceso de formación y desarrollo evidencias de producto.	- El 4% de los trabajadores muestran un nivel bajo, el 71% obtiene el nivel medio.	- Trabajar un plan de inducción para el personal que se incorpora a la empresa. - Elaborar un Plan de Monitoreo, en el que se considere la presentación de evidencias	Por detallar	Por detallar	Por detallar
Trabajo en Equipo	-	- el 4% de los trabajadores en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017, muestran un nivel bajo	Elaborar capacitaciones y talleres con temas: - Comunicación asertiva. - Desarrollo de la autoestima - Valores - Empoderamiento organizacional.	Por detallar	Por detallar	Por detallar

VIII. REFERENCIAS

- Aguilar, E. H. (2016). *Trabajo en equipo y clima organizacional, de la Facultad de Humanidades de la Universidad Rafael Landívar*. Tesis. (<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Aguilar-Hector.pdf>)
- Aguilar, J. y Vargas, J. (2010). *Trabajo en Equipo. Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C. México*. Tesis
- Armas, O. Y.; Llanos, E. M. y Traverso, H. P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales, de la Universidad de ECOTEC*. Tesis. (<http://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>)
- Blogs. *Nuevos desafíos de la gestión del Talento Humano*. <https://sites.google.com/site/oscaradmon15/home/nuevos-desafios-de-la-gestion-del-talento-humano/planeacion-estrategica-de-la-gestion-del-talento-humano>.
- Chiavenato. L (1989). *Gestión de la Calidad Total en la Administración Pública* México. Mc. Graw – Hill Interamericana de México: S.A.
- Chiavenato. L (2002). *Gestión del Talento Humano*. Mc. Graw – Hill Interamericana de México S.A.
- Diccionario Enciclopédico Larousse (2003). CD: Rom
- González, G. K. (2016). *Importancia del trabajo en equipo en las organizaciones públicas, para optar el título de Especialista en Alta Gerencia, de la Universidad Militar de Nueva Granada*. Tesis.

- Lozano, C. L. (2007). *El talento humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales, de la Universidad EAN, Bogotá, Colombia*. Tesis
- Luna Gonzales, Alfredo. (2008) *Proceso administrativo*. Primera Edición. México: Grupo Editorial Patria.
- Palomino, T. A. (1995). *Administración de recursos humanos*. Lima: Juris Laboral.
- Palomo, m. (2000), *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. Madrid: ESIC.
- Porret G. 2010) *Gestión de Personas: Manual para la Gestión del Capital Humano en las Organizaciones*. 5ta. Ed. Madrid: ESIC.
- Ríos, P. R. (2004). *El trabajo en equipo en las decisiones organizativas. Un estudio de casos en el centro educativo estatal 00119. "San Martín de Porres Velásquez"*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Tesis. (http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/127/RIOS_POLASTRI_REBECA_TRABAJO_EN_EQUIPO.pdf)
- Sánchez Carlessi, Hugo y Reyes Meza, Carlos (2017). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria
- Secretaría de Planeación del Desarrollo. (2001) *Guía Trabajo en equipo*. (https://cursos.campusvirtualsp.org/pluginfile.php/2267/mod_resource/content/1/Modulo_1/trabajo_en_equipo.pdf)
- Toro, S. L. (2015). *La importancia del trabajo en equipo en las organizaciones*. Universidad Militar Nueva Granada. Tesis (<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13939/2/LUZ%20YOLANDA%20TORO%20SUAREZ%20%20TRABAJO%20FINAL.pdf>)

WordPress, Aula de negocios.

(http://www.eafsa.com.pe/empresa_detalle_1.php)

(http://www.eafsa.com.pe/empresa_detalle_2.php)

(<http://www.eafsa.com.pe/empresa.php>)

IX. ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL TRABAJO EN EQUIPO EN LA EMPRESA ELECTRIC ELECTRONIC CONTRATISTAS (EAFSA S.A.C.) LOS OLIVOS – 2017

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Qué relación existe entre la Gestión del Talento Humano y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> ¿Qué relación existe entre la Cultura Organizacional y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017? ¿Qué relación existe entre el Proceso de selección del personal y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017? ¿Qué relación existe entre el Proceso de formación y desarrollo y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista(EAFSA S.A.C.), del 	<p>OBJETIVO GENERAL Establecer la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ol style="list-style-type: none"> Identificar la relación que existe entre la Cultura Organizacional y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017 Caracterizar la relación que existe entre el Proceso de selección del personal y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017 Describir la relación que existe entre el Proceso de formación y desarrollo y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic 	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe relación entre la Gestión del Talento Humano y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <ol style="list-style-type: none"> Existe relación entre la Cultura Organizacional y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017 Existe relación entre el Proceso de selección del personal y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017 Existe relación entre el Proceso de formación y desarrollo y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017 	<p>VARIABLE CORRELACIONAL GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</p> <p>VARIABLE CORRELACIONAL TRABAJO EN EQUIPO</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION SUSTANTIVA DISEÑO DESCRIPTIVO CORRELACIONAL</p> <p>POBLACION Y MUESTRA Colaboradores de EAFSA S.A.C.</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS :</p> <p>ENCUESTAS</p>

<p>distrito de Los Olivos, Lima-2017?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre el Proceso de medición del desempeño y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima-2017?</p> <p>5. ¿Qué relación existe entre el Proceso de mantenimiento de personal y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima-2017?</p> <p>6. ¿Qué relación existe entre el Proceso de formación y desarrollo evidencias de producto y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima-2017?</p>	<p>Contratista (EAFSA S.A.C, del distrito de Los Olivos, Lima-2017</p> <p>4. Identificar la relación que existe entre el Proceso de medición del desempeño y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima-2017</p> <p>5. Caracterizar la relación que existe entre el Proceso de mantenimiento de personal y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima-2017</p> <p>6. Describir la relación que existe entre el Proceso de formación y desarrollo evidencias de producto y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima-2017</p>	<p>4. Existe relación entre el Proceso de medición del desempeño y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017</p> <p>5. Existe relación entre el Proceso de mantenimiento de personal y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017</p> <p>6. Existe relación entre el Proceso de formación y desarrollo evidencias de producto y el Trabajo en Equipo en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017</p>		
---	--	--	--	--

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos**ENCUESTA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Estimado Dr. (a)

A continuación, usted encontrará un cuestionario que busca medir la gestión del talento humano, en la empresa. Los resultados servirán para plantear una propuesta de mejora.

Agradezco anticipadamente su colaboración.

I. DATOS GENERALES:

1. SEXO: 1. () F 2. () M

2. SITUACIÓN ACADÉMICA

1 () Profesional 2 () Técnico 3 () Operario

II. ENCUESTA:

Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual esté de acuerdo.

4. Totalmente de acuerdo
 3. De acuerdo
 2. En desacuerdo
 1. Totalmente en desacuerdo

N°	ITEMS	ALTERNATIVAS			
		4	3	2	1
	CULTURA ORGANIZACIONAL				
1	Se tiene claramente definido el concepto de cultura organizacional en la empresa				
2	La cultura organizacional influye en la gestión empresarial y en la gestión del talento humano				
3	Existe una misión y una visión reconocida por los empleados				
4	La organización tiene claramente definidos los valores corporativos				

5	Existe un plan estratégico de desarrollo organizacional				
6	El plan estratégico de desarrollo está acorde con el sector				
7	Existen indicadores que midan la gestión de la organización				
	PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL				
8	Se tiene en cuenta la cultura organizacional para definir las competencias de la empresa				
9	Se tiene un mapa de competencias establecido acorde al objetivo y las estrategias corporativas de la organización				
10	Se definen o elaboran los perfiles del cargo con base en las competencias establecidas por la empresa				
11	El seleccionador tiene las competencias requeridas para el desempeño idóneo del cargo				
12	Esta definido el proceso de comunicación para la divulgación del proceso de selección				
	PROCESO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO				
13	El proceso de formación y desarrollo contempla un diagnóstico de necesidades de competencias de productividad y competitividad				
14	Para los programas de formación y desarrollo se hace un reconocimiento de las situaciones externas e internas y su incidencia en el logro de los objetivos de la organización				
15	Los procesos de formación y desarrollo garantizan el compromiso del personal con el logro de indicadores de gestión				
16	La formación del personal está orientada al logro de objetivos cuantitativos, metas operacionales y posicionamiento sostenido				

17	La organización implementa programas de formación orientados a alinear las competencias personales con las de la organización				
18	Se verifica la competencia de las instituciones y profesionales que prestan el servicio de formación				
	PROCESO DE MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO				
19	Se tienen parámetros anteriores o planes de mejoramiento para medir el desempeño				
20	Se tienen claramente definidos los procedimientos para la medición del desempeño con base en competencias				
21	Se tienen definidos instrumentos para medir el desempeño				
22	La medición del desempeño garantiza la efectividad en los procesos productivos y la calidad del servicio				
23	La medición del desempeño está orientado a elevar la rentabilidad y a garantizar la permanencia y el desarrollo organizacionales				
24	La medición del desempeño evalúa iniciativa y aportes para el mejoramiento, y la innovación en los procesos				
	PROCESO DE MANTENIMIENTO DE PERSONAL				
25	Compruebe si se identifican necesidades en la gestión de mantenimiento de personal				
26	Constatar la existencia y grado de ejecución del programa de mantenimiento, verifique si hay indicadores				
27	Verificar y constatar encuestas de clima organizacional				
28	Constatar la existencia de un plan general de riesgos				
29	Verificar la existencia de instrumentos que midan la satisfacción del personal				

30	Verifique la existencia de un plan de incentivos documentado				
PROCESO DE FORMACIÓN Y DESARROLLO EVIDENCIAS DE PRODUCTO					
31	Verifique si hay un diagnóstico de necesidades de formación en nuevas competencias				
32	Verifique si existen registros de logros como resultado de la formación en competencias				
33	Investigue, documéntese y observe si el programa de formación y desarrollo está orientado al logro de objetivos cuantitativos y metas operacionales				
34	Verificar si hay un manual de inducción en la empresa para alinear los comportamientos				
35	Verifique si los programas de formación están diseñados para desarrollar destrezas en los empleados de forma que garanticen un óptimo desempeño en el puesto de trabajo				

ENCUESTA PARA MEDIR EL TRABAJO EN EQUIPO DEL PERSONAL DE LA EMPRESA

Estimado Dr. (a)

A continuación, usted encontrará un cuestionario que busca medir como se realiza el trabajo en equipo del personal de la empresa.

Agradezco anticipadamente su colaboración.

I. DATOS GENERALES:

SEXO: 1. () F 2. () M

SITUACIÓN ACADÉMICA

1 () Profesional 2 () Técnico 3 () Operario

II. ENCUESTA PROPIAMENTE DICHA

Para contestar las preguntas lea cuidadosamente el enunciado y escoja solo una respuesta marcando con una X sobre la opción con la cual esté de acuerdo.

- 4. Totalmente de acuerdo
- 3. De acuerdo
- 2. En desacuerdo
- 1. Totalmente en desacuerdo

N°	ITEMS	ALTERNATIVAS			
		1	2	3	4
1	Con la mayor frecuencia posible, mantengo reuniones con las personas con las que trabajo con el único fin de aclarar nuestras metas, y no mezclo estas reuniones con temas rutinarios	1	2	3	4
2	Normalmente, mi equipo y yo logramos anticiparnos a la mayoría de los problemas y no reaccionar ante ellos cuando ya están presentes	1	2	3	4

3	Parte importante de mi tiempo de trabajo está dedicada a pensar cómo promover el trabajo en equipo	1	2	3	4
4	Los mejores equipos son aquellos en los que las personas piensan de forma similar y no tienen desacuerdos	4	3	2	1
5	Cuando alguien hace muy bien un trabajo, voy hasta el lugar donde lo hace para expresarle mis felicitaciones	1	2	3	4
6	Mi equipo tiene una misión y una visión claramente definidas y que todos conocen	1	2	3	4
7	A la larga, los equipos de trabajo solo representan más trabajo	4	3	2	1
8	Puedo definir en una frase corta y convincente el sentido del trabajo de cada miembro de mi equipo	1	2	3	4
9	Estoy seguro de que los miembros de mi equipo se sienten identificados con todo lo que hacen en la oficina	1	2	3	4
10	Cuando alguien da una buena idea, le digo explícitamente cuánto valoro lo que ha hecho	1	2	3	4
11	Mi equipo ha definido y usa regularmente formas gráficas para medir y evaluar sus logros	1	2	3	4
12	Frecuentemente reviso con los miembros de mi equipo el procedimiento del trabajo que vamos a realizar en el futuro cercano	1	2	3	4
13	Las actividades de cada miembro de mi equipo son congruentes con la esencia de su significado para la organización	1	2	3	4

14	He tomado notas o encargado estudios a expertos sobre el verdadero potencial de los miembros de mi equipo	1	2	3	4
15	Me da un poco de vergüenza hablar en público sobre lo bien que alguien ha hecho las cosas	4	3	2	1
16	Los miembros de mi equipo se sienten realmente deseosos de que sus familiares usen productos o servicios	1	2	3	4
17	Soy explícito para decirle a la gente lo que espero de ella	1	2	3	4
18	Como jefe, tal vez piense que la confianza es un valor en mi equipo, pero mis subordinados lo ven de un modo diferente	4	3	2	1
19	He escuchado a los miembros de mi equipo comentar sobre el poco significado que tienen para ellos algunas actividades que realizan	4	3	2	1
20	Muchas veces me doy cuenta muy tarde de pequeños aportes que hace la gente en mi equipo	4	3	2	1
21	Las metas que nos hemos planteado en equipo para este año son de apropiada dificultad (no demasiado difíciles ni muy fáciles)	1	2	3	4
22	Mi equipo y yo nos reunimos con frecuencia a conversar sobre las contingencias que pueden producirse en nuestro trabajo futuro	1	2	3	4
23	Cuando surge una actividad urgente de última hora, me cuido de decir explícitamente a los miembros de mi	1	2	3	4

	equipo que posterguen otras actividades menos importantes				
24	En los últimos tres años, ningún miembro de mi equipo ha renunciado a su trabajo después de una discusión conmigo	1	2	3	4
25	El dinero es el mejor motivador	4	3	2	1

ANEXO 3: RESULTADOS

Viene del 3.4.2 Análisis de Validez y Confiabilidad de los instrumentos.

- **Para la variable: Gestión del Talento Humano:**

Confiabilidad: Para determinar la confiabilidad, se aplicó el Estadístico de Prueba del Alfa de Cronbach a los 35 ítems de la encuesta, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad-a	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	35

Mostrando un **Alfa de Cronbach es 0.939; por lo tanto, del instrumento es confiable en un 93,9 %.**

Validez: Para determinar la Validez se aplicó la prueba, Rit Correlación Ítem Test– total; sobre el valor mínimo esperado (0.2). Como se puede constatar el los resultados:

Tabla 4

Estadísticas de total de elemento-a

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CO1	91,32	171,708	,513	,938
CO2	91,14	177,608	,091	,942
CO3	91,46	167,739	,460	,939
CO4	91,61	168,470	,459	,939
CO5	91,50	168,407	,699	,936
CO6	91,54	167,221	,692	,936
CO7	91,64	166,905	,754	,936
PS8	91,54	174,110	,288	,940
PS9	91,68	168,671	,539	,938
PS10	91,43	171,810	,451	,938
PS11	91,50	170,852	,539	,938
PS12	91,50	175,963	,240	,940
PF13	91,46	177,295	,185	,940
PF14	91,50	172,407	,582	,938
PF15	91,43	171,587	,520	,938
PF16	91,32	170,819	,514	,938
PF17	91,50	173,148	,389	,939
PF18	91,46	169,295	,592	,937
PM19	91,71	170,360	,595	,937
PM20	91,64	169,201	,609	,937
PM21	91,71	168,063	,618	,937
PM22	91,43	167,958	,583	,937
PM23	91,36	169,794	,472	,938
PM24	91,46	167,962	,571	,937
MP25	91,71	165,989	,683	,936
MP26	91,71	167,471	,713	,936
MP27	91,46	168,776	,624	,937
MP28	91,46	170,554	,573	,937
MP29	91,61	167,433	,663	,936
MP30	91,50	170,185	,526	,938
EP31	91,64	168,312	,607	,937
EP32	91,75	170,046	,617	,937
EP33	91,50	167,444	,589	,937
EP34	91,46	167,073	,619	,937
EP35	91,61	163,729	,716	,936

El ítem CO2 y PF13 no supera el valor mínimo esperado, sin embargo, no se alteran los resultados, razón por la cual no se ha eliminado. **Mostrando validez el instrumento.**

Conclusión: El instrumento es válido y confiable.

- **Para la variable: Trabajo en Equipo**

Confiabilidad: Para determinar la confiabilidad, se aplicó el Estadístico de Prueba del Alfa de Cronbach a los 25 ítems de la encuesta, dando los siguientes resultados:

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad-b	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,917	25

Mostrando un **Alfa de Cronbach es 0.917; por lo tanto, el instrumento es confiable en un 9 %.**

Validez: Para determinar la Validez se aplicó la prueba, Rit Correlación Ítem Test– total; sobre el valor mínimo esperado (0.2).

Tabla 6

Estadísticas de total de elemento- b

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
EQ1	64,93	115,180	,664	,912
EQ2	65,00	116,296	,614	,913
EQ3	64,86	117,016	,677	,912
EQ4	65,14	126,571	-,001	,926
EQ5	64,93	116,365	,530	,914
EQ6	64,93	120,810	,426	,916
EQ7	65,25	115,824	,648	,912
EQ8	65,00	115,407	,716	,911
EQ9	65,00	124,148	,185	,920
EQ10	64,82	116,745	,722	,911
EQ11	65,11	118,470	,641	,913
EQ12	64,93	113,402	,771	,910
EQ13	64,86	112,720	,799	,909
EQ14	65,21	120,397	,403	,916
EQ15	65,50	123,222	,207	,920
EQ16	65,07	119,772	,499	,915
EQ17	64,89	114,544	,767	,910
EQ18	65,50	122,037	,297	,918
EQ19	65,14	120,571	,396	,917
EQ20	65,04	120,851	,431	,916
EQ21	65,04	117,147	,640	,912
EQ22	64,96	112,554	,808	,909
EQ23	64,96	115,295	,737	,911
EQ24	64,86	115,757	,528	,915
EQ25	65,07	117,254	,458	,916

El ítem EQ4 y EQ9 no supera el valor mínimo esperado, sin embargo, no se alteran los resultados, razón por la cual no se ha eliminado. **Mostrando validez el instrumento.**

Conclusión: El instrumento es válido y confiable.

ANEXO 4:

Viene del Capítulo IV RESULTADOS.

4.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE RESULTADOS DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados de la variable: Gestión del Talento Humano:

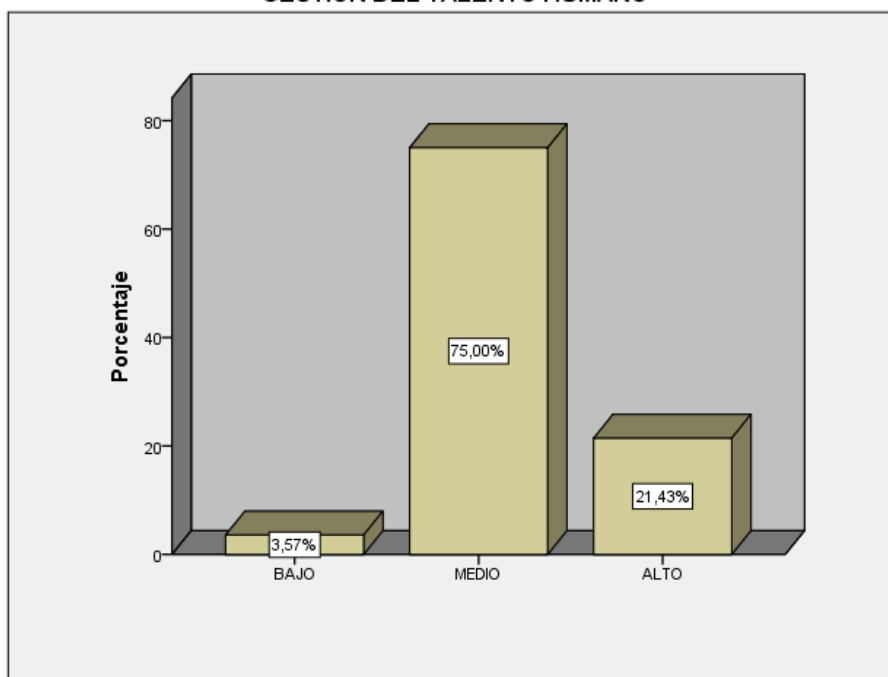
A continuación, presentaremos los resultados totales de la variable y por categorías.

Análisis descriptivo de resultado total de la variable: Gestión del Talento

Tabla 7
Nivel de la Gestión del Talento Humano

GESTION DEL TALENTO HUMANO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	1	3,6	3,6	3,6
MEDIO	21	75,0	75,0	78,6
ALTO	6	21,4	21,4	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en base al Cuestionario

Figura 1**GESTION DEL TALENTO HUMANO**

Observamos que el 4% de los trabajadores en la Empresa Electronic Contratista(EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017, muestran un nivel bajo, el 75% obtiene el nivel medio y el 21% alcanza el nivel alto, de la Gestión del Talento Humano.

3. Análisis descriptivo de resultados de la variable: Gestión del

Talento Humano por categorías: Sus dimensiones son 6:

- Cultura organizacional
- Proceso de selección de personal
- Proceso de formación y desarrollo
- Proceso de medición del desempeño
- Proceso de mantenimiento de personal
- Proceso de formación y desarrollo evidencias de producto.

A continuación, presentamos los resultados.

a. Descripción de los resultados de la Cultura Organizacional

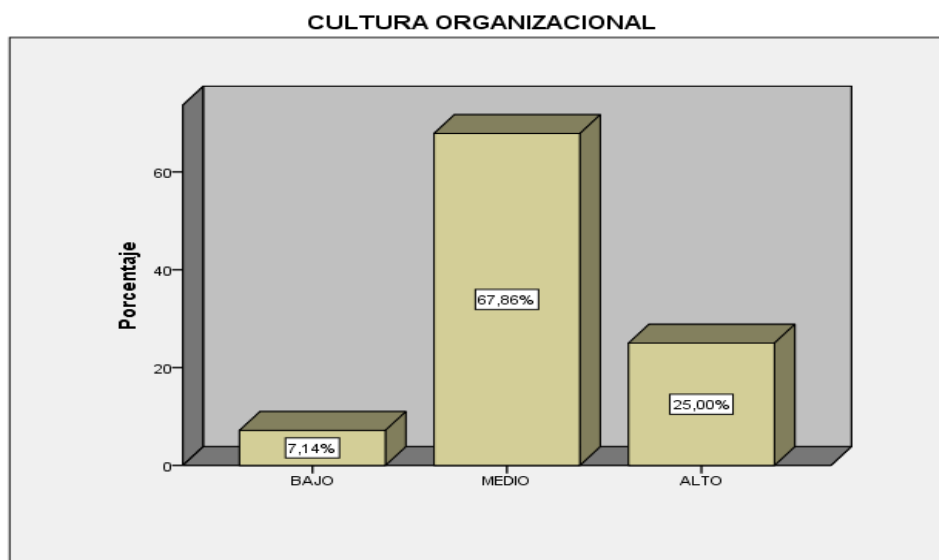
Tabla 8

Nivel de la Cultura Organizacional

CULTURA ORGANIZACIONAL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	2	7,1	7,1	7,1
MEDIO	19	67,9	67,9	75,0
ALTO	7	25,0	25,0	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en base al Cuestionario

Figura 2



Observamos que el 7 % de los trabajadores en la Empresa Electronica Contratista(EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017, muestran un nivel bajo, el 68% obtiene el nivel medio y el 25% alcanza el nivel alto, de la Cultura Organizacional.

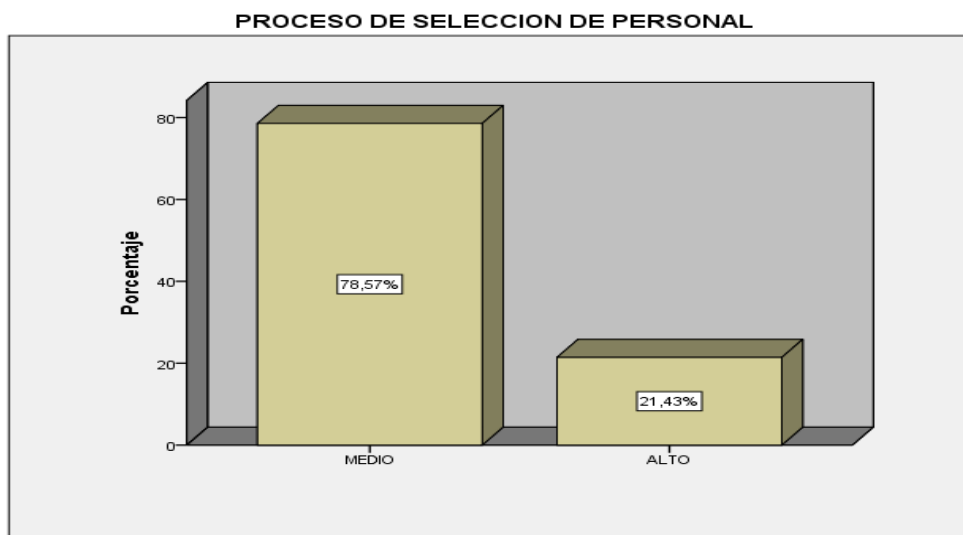
b. Descripción de los resultados del Proceso de Selección de Personal

Tabla 9
Nivel del Proceso de Selección de Personal

PROCESO DE SELECCION DE PERSONAL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MEDIO	22	78,6	78,6	78,6
ALTO	6	21,4	21,4	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en base al Cuestionario

Figura 3



Observamos que el 79 % de los trabajadores en la Empresa Electronic Contratista(EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017, muestran un nivel medio y el 21% alcanza el nivel alto, delProceso de Selección de Personal.

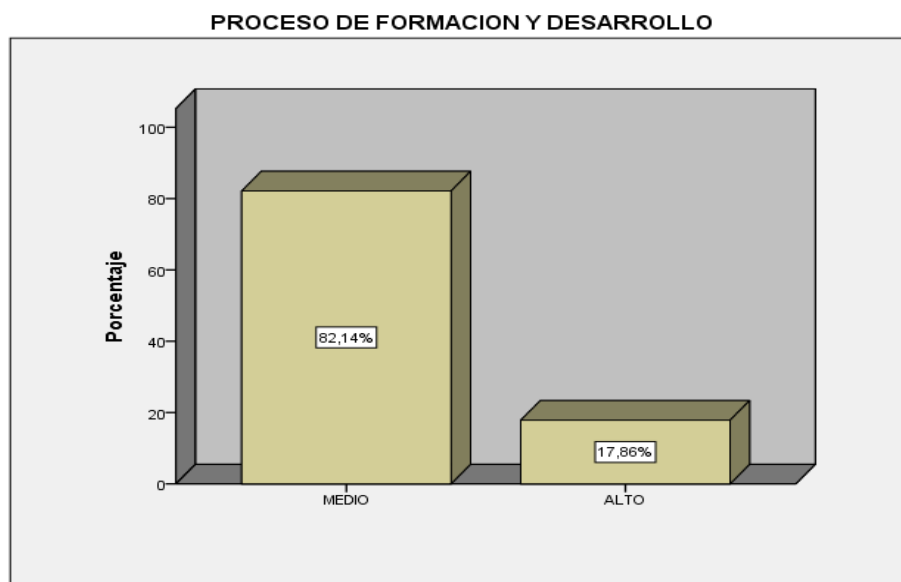
c. Descripción de los resultados del Proceso de Formación y Desarrollo

Tabla 10
Nivel del Proceso de Formación y Desarrollo

PROCESO DE FORMACION Y DESARROLLO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MEDIO	23	82,1	82,1	82,1
ALTO	5	17,9	17,9	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en base al Cuestionario

Figura 4



Observamos que el 82 % de los trabajadores en la Empresa Electronica Contratista(EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017, muestran un nivel medio y el 18% alcanza el nivel alto, delProceso de Formación y Desarrollo.

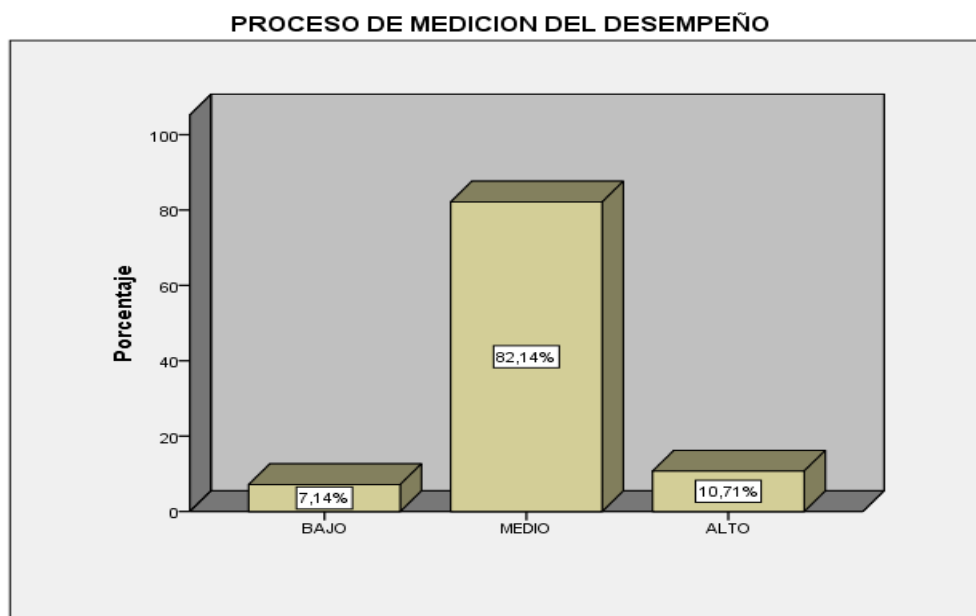
d. Descripción de los resultados del Proceso de Medición del Desempeño

Tabla 11
Nivel del Proceso de Medición del Desempeño

PROCESO DE MEDICION DEL DESEMPEÑO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	2	7,1	7,1	7,1
MEDIO	23	82,1	82,1	89,3
ALTO	3	10,7	10,7	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en base al Cuestionario

Figura 5



Observamos que el 7 % de los trabajadores en la Empresa Electronica Contratista(EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017, muestran un nivel bajo, el 82% obtiene el nivel medio y el 11% alcanza el nivel alto, del Proceso de Medición del Desempeño.

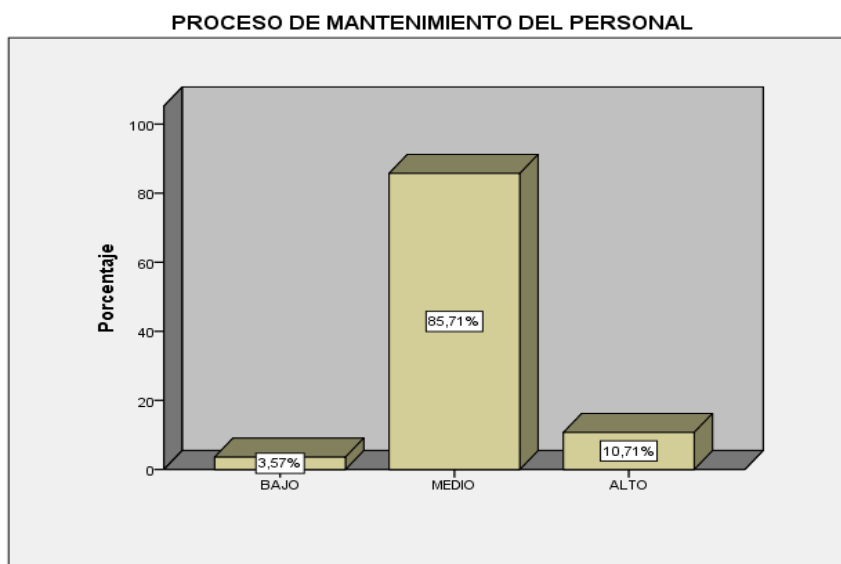
e. Descripción de los resultados del Proceso de Mantenimiento del Personal

Tabla 12
Nivel del Proceso de Mantenimiento del Personal

PROCESO DE MANTENIMIENTO DEL PERSONAL	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	1	3,6	3,6	3,6
MEDIO	24	85,7	85,7	89,3
ALTO	3	10,7	10,7	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en base al Cuestionario

Figura 6



Observamos que el 3,6% de los trabajadores en la Empresa Electronica Contratista(EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017, muestran un nivel bajo, el 85,7% obtiene el nivel medio y el 10,7% alcanza el nivel alto, del Proceso de Mantenimiento del Personal.

f. Descripción de los resultados del Proceso de Formación y Desarrollo Evidencias de Producto

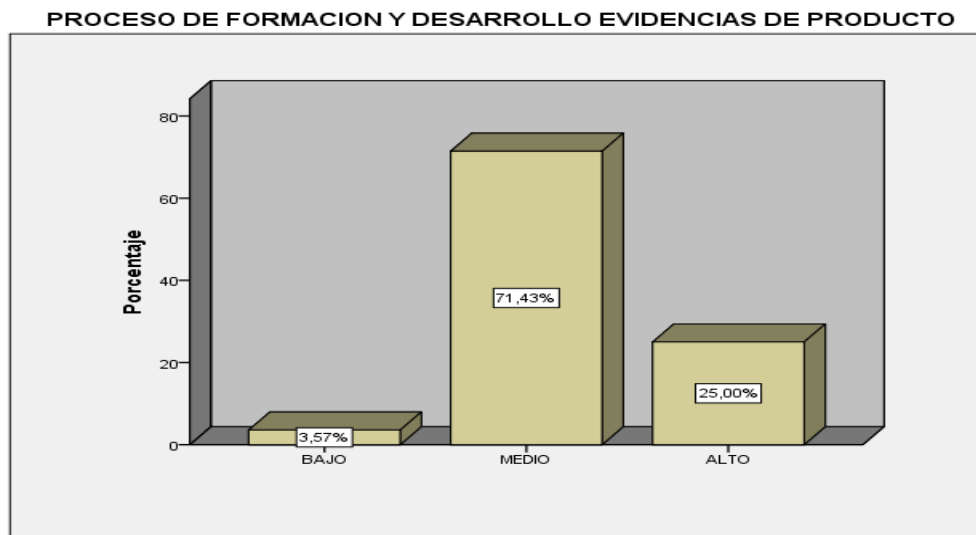
Tabla 13

Nivel d el Proceso de Formación y Desarrollo Evidencias de Producto

PROCESO DE FORMACION Y DESARROLLO EVIDENCIAS DE PRODUCTO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	1	3,6	3,6	3,6
MEDIO	20	71,4	71,4	75,0
ALTO	7	25,0	25,0	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en base al Cuestionario

Figura 7



Observamos que el 4% de los trabajadores en la Empresa Electronic Contratista (EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017, muestran un nivel bajo, el 71% obtiene el nivel medio y el 25% alcanza el nivel alto del Proceso de Formación y Desarrollo Evidencias de Producto.

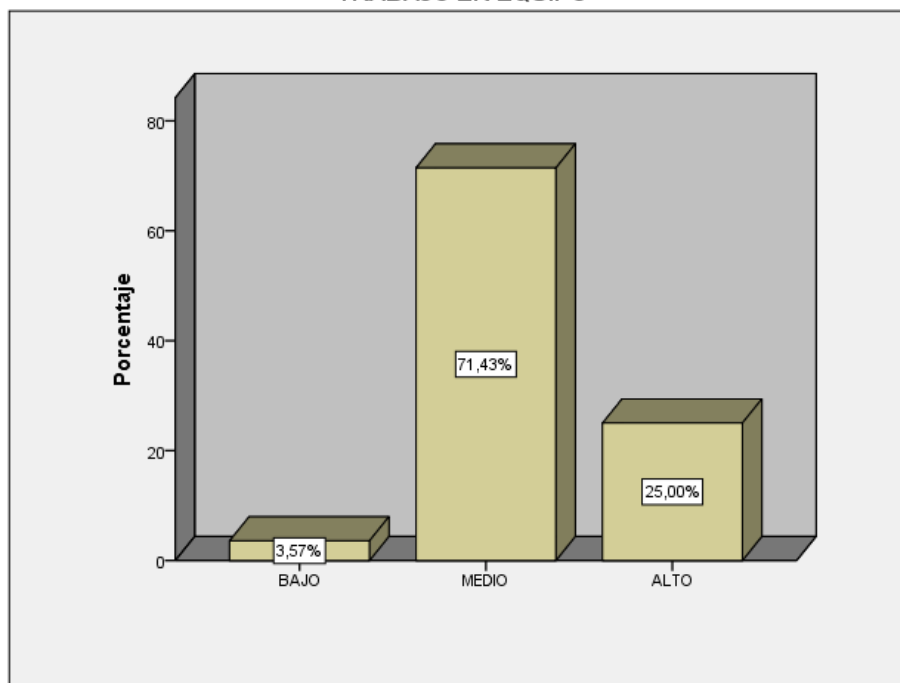
4.1.2. Análisis descriptivo de resultados de la variable: Trabajo en equipo:

Tabla 14
Nivel del Trabajo en Equipo

TRABAJO EN EQUIPO	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
BAJO	1	3,6	3,6	3,6
MEDIO	20	71,4	71,4	75,0
ALTO	7	25,0	25,0	100,0
Total	28	100,0	100,0	

Fuente: Elaborado en base al Cuestionario

Figura 8
TRABAJO EN EQUIPO



Observamos que el 4% de los trabajadores en la Empresa Electronica Contratista(EAFSA S.A.C.), del distrito de Los Olivos, Lima- 2017, muestran un nivel bajo, el 71% obtiene el nivel medio y el 25% alcanza el nivel alto, del Trabajo en Equipo.

4.2 ANALISIS INFERENCIAL:

4.2.1 Análisis de la prueba de normalidad:

Para saber que prueba de correlación se aplica, se hace primero una prueba de normalidad de cada variable y dimensión donde se contrasta las siguientes hipótesis:

H₀ La Gestión del Talento Humano se ajusta a la distribución normal

H₁ La Gestión del Talento Humano No se ajusta a la distribución normal

H₀ La Cultura Organizacional se ajusta a la distribución normal

H₁ La Cultura Organizacional No se ajusta a la distribución normal

H₀ El Proceso de Selección de Personal se ajusta a la distribución normal

H₁ El Proceso de Selección de Personal No se ajusta a la distribución normal

H₀ El Proceso de Formación y Desarrollo se ajusta a la distribución normal

H₁ El Proceso de Formación y Desarrollo No se ajusta a la distribución normal

H₀ El Proceso de Medición del Desempeño se ajusta a la distribución normal

H₁ El Proceso de Medición del Desempeño No se ajusta a la distribución normal

H₀ El Proceso de Mantenimiento del Personal se ajusta a la distribución normal

H₁ El Proceso de Mantenimiento del Personal No se ajusta a la distribución normal

H₀ El Proceso de Formación y Desarrollo Evidencias de Producto se ajusta a la distribución normal

H₁ El Proceso de Formación y Desarrollo Evidencias de Producto No se ajusta a la distribución normal

H₀ El Trabajo en Equipo se ajusta a la distribución normal

H₁ El Trabajo en Equipo No se ajusta a la distribución normal

Tabla 15

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
COT	,114	28	,200*	,956	28	,275
PST	,115	28	,200*	,962	28	,382
PFT	,158	28	,072	,941	28	,115
PMT	,203	28	,004	,880	28	,004
MPT	,147	28	,123	,956	28	,280
EPT	,109	28	,200*	,931	28	,065
GTH	,152	28	,095	,933	28	,073
EQT	,120	28	,200*	,958	28	,318

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

La prueba Shapiro-Wilk es adecuada para muestras pequeñas ($n < 50$). Como son 28 encuestados, interpretamos los valores de la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, la mayoría de los resultados presentan valores superiores a 0,05 ($P > 0,05$); teniendo en cuenta que la variable Proceso de Medición del Desempeño, tiene un nivel de significancia de 0,004 ($P < 0,05$), se rechaza Hipótesis Nula, es decir no tiene una distribución normal.

Asimismo, para las variables: Cultura Organizacional, Proceso de Selección de Personal, Proceso de Formación y Desarrollo, Proceso de Mantenimiento del Personal, Proceso de Formación y Desarrollo Evidencias de Producto,

Gestión del Talento Humano y Trabajo en Equipo; los resultados presentan valores superiores a 0,05 ($P > 0,05$); por lo tanto, no rechazamos las Hipótesis Nula, es decir tiene una distribución normal.

Luego de los resultados observados de las ocho variables podemos concluir que la mayoría de las variables muestran un valor mayor ($P > 0,05$), sin embargo, en la Tabla se muestra una variable con ($P < 0,05$); se rechaza la Hipótesis Nula. **Por lo que se aplicará pruebas no paramétricas. En consecuencia, la prueba de Hipótesis se realizará con Rho de Spearman.**

Tabla 16
Estadísticos

	COT	PST	PFT	PMT	MPT	EPT	GTHT	EQT
N Válido	28	28	28	28	28	28	28	28
Perdidos	0	0	0	0	0	0	0	0
Media	19,29	13,43	16,61	15,96	15,82	13,11	94,21	67,75
Mediana	19,50	13,00	17,00	16,50	16,00	13,00	93,00	68,00
Moda	21	12 ^a	18	18	18	11 ^a	89	64 ^a
Desviación estándar	3,670	2,150	2,283	3,203	3,163	2,780	13,404	11,293
Mínimo	10	10	12	6	8	5	54	34
Máximo	27	18	20	21	24	17	120	88

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.