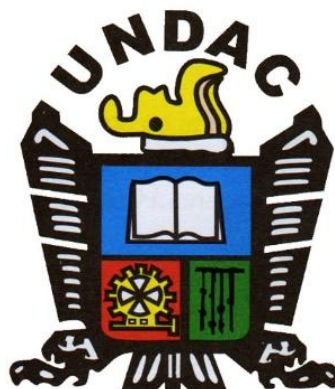


UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO
LABORAL EN LA EMPRESA MINERA INMACULADA
CONCEPCIÓN DE SMELTER S.A. – PASCO - 2017”**

TESIS

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PRESENTADO POR:

**BACH. FERMAN HINOJOSA ELIZABETH ELIANA
BACH. MACCHA JIMENEZ YOMIRA NOEMI**

**Dr. ALCIDES EUSEBIO ESPINOZA LEON
ASESOR**

CERRO DE PASCO – PERÚ 2018

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TITULO

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL
EN LA EMPRESA MINERA INMACULADA CONCEPCIÓN DE
SMELTER S.A. – PASCO - 2017”**

PRESENTADO POR:

**BACH. FERMAN HINOJOSA ELIZABETH ELIANA
BACH. MACCHA JIMENEZ YOMIRA NOEMI**

**SUSTENTADO Y APROBADO ANTE LA COMISION DE
JURADOS:**

.....
**Dr. JOSÉ LUIS GUERRERO FEBRES
PRESIDENTE**

.....
**Dr. IVAN BRUNO POMALAZA BUENDIA
MIEMBRO**

.....
**Dr. HUMBERTO RAFAEL YUPANQUI VILLANUEVA
MIEMBRO**

Cerro de Pasco, Diciembre del 2018

DEDICATORIA

=====

A Dios haberme permitido llegar a este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos.

A mis padres Carmen rosa y buenaventura, que me han educado bien y acompañado durante toda mi trayectoria para ser una persona de bien.

A Lenin mi pareja que me acompaña hoy en día, quien siempre me guía en los planes de vida que tengo.

ELIZABETH ELIANA

=====

=====

A Dios, por permitirme llegar a este momento especial de mi ser.

A mi adorada Madre Edith por ser mi principal cimiento para la construcción de mi vida profesional quien sentó en mi las bases de responsabilidad y deseos de superación.

A mis abuelos Honorato y Market por sus consejos y su apoyo incondicional.

A toda mi familia que es lo mejor y valioso que Dios me ha dado y todo lo que soy.

YOMIRA NOEMI

=====

AGRADECIMIENTO

Un especial agradecimiento a aquellos que de una u otra manera nos han inculcado a desarrollar este trabajo de investigación realizado en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S. A.

A los dueños, empresarios, gerentes funcionarios y colaboradores de planta y contratados, por su apoyo invaluable que supieron apoyarnos oportunamente en la elaboración de encuestas y materiales que nos sirvió para la culminación de la redacción del presente.

A nuestro Asesor Dr. ALCIDES EUSEBIO ESPINOZA LEON, quien desinteresadamente nos brindó sus sabias enseñanzas para la culminación del presente.

A nuestros estimados maestros quienes nos guiaron por el sendero del saber, compartieron sus conocimientos y nos dieron valiosas lecciones, que los compartiremos y nos servirán de soporte en nuestra vida profesional.

A nuestros apreciados colegas por los maravillosos años que vivimos y compartimos a lo largo de este tiempo en las aulas académicas, gracias a todos.

ELIZABETH ELIANA y YOMIRA NOEMI

INTRODUCCIÓN

Nuestra investigación trata sobre la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A.– Pasco – 2017.

Con el presente trabajo, se procura obtener información sobre la importancia de la gestión de talento humano para los trabajadores de la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. y en qué medida esta variable beneficia, para que pueda mejorar su desempeño laboral, así mismo para poder optimizar los recursos con que se cuenta y generar resultados positivos en bien de la organización y por ende del mismo trabajador, porque una excelente gestión del talento humano beneficiara a la labor, el conocimiento y a la experiencia de la persona.

Nuestro trabajo está dividido en cuatro capítulos, que están divididos de la siguiente manera:

El primer capítulo, está referido a la descripción de la realidad, delimitación de nuestra investigación, problema de investigación, formulación de los objetivos, justificación y limitaciones de la investigación.

En el segundo capítulo, se presenta los antecedentes tanto internacionales, nacionales, así como los locales, la fundamentación teórica de las variables y dimensiones sobre la cual se sustenta el trabajo de investigación, así como la definición de los términos utilizados.

En el tercer capítulo, se refiere a la metodología de la investigación; se fundamenta la descripción de la hipótesis, el tipo y diseño de investigación, las técnicas y métodos de análisis de datos, la operacionalización de las variables, la

población de estudio; de manera que se ofrece una idea clara sobre la forma en que se trabajó para llegar a los resultados finales.

En el capítulo cuatro, se presenta los resultados obtenidos a través de las encuestas aplicadas a los trabajadores de la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A.

En la última parte del trabajo se presenta las Conclusiones, Recomendaciones, Referencias Bibliográficas revisadas y los Anexos

LAS AUTORAS

INDICE

Pág.

DEDICATORIA.

AGRADECIMIENTO.

INTRODUCCIÓN.

INDICE.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD.	9
1.2.	DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.	11
1.3.	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.	11
	1.3.1. PROBLEMA GENERAL.	11
	1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.	11
1.4.	FORMULACIÓN DE OBJETIVOS.	12
	1.4.1. OBJETIVO GENERAL.	12
	1.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.	12
1.5.	JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.	13
1.6.	LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.	13

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1.	ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.	14
2.2.	BASES TEÓRICAS CIENTIFICAS RELACIONADOS CON EL TEMA.	18
2.3.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS:	41

CAPITULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN.	44
	3.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	44
	3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN	45

3.2.	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	45
3.2.1.	MÉTODO DESCRIPTIVO	45
3.2.2.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	46
3.3.	UNIVERSO Y MUESTRA	46
3.3.1.	UNIVERSO DEL ESTUDIO	46
3.3.2.	UNIVERSO SOCIAL	47
3.3.3.	UNIDAD DE ANALISIS	47
3.3.4.	MUESTRA DE LA INVESTIGACIÓN	47
3.4.	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	47
3.4.1	HIPÓTESIS GENERAL.	47
3.4.2	HIPÓTESIS ESPECÍFICA	48
3.5.	IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES	48
3.6.	DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES E INDICADORES	49
3.7.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	51
3.8.	TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	52

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS

4.1.	DESCRIPCION DEL TRABAJO DE CAMPO.	53
4.2.	PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS.	54
4.3.	CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	80
	CONCLUSIONES.	88
	RECOMENDACIONES.	90
	BIBLIOGRAFIA.	91
	ANEXOS.	

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD.

La gran mayoría de las organizaciones ya sean públicas o privadas, entre sus principales problemas de gestión que presentan, es el referido al de la administración o gestión de talento humano, ya que está repercute directamente en el desempeño laboral del trabajador o colaborador y, por ende, en el crecimiento o decrecimiento de la organización

Actualmente una de las características del panorama empresarial mundial, es el aumento constante de la competencia, en prácticamente, todos los sectores productivos y de servicios. Debido al incremento de la competitividad, existen pocos sectores donde los participantes tengan asegurada una rentabilidad a largo plazo; por tanto, poseer ventajas competitivas se considera como requisito fundamental para sobrevivir y alcanzar una rentabilidad superior a la de los competidores.

Dentro de este panorama, la globalización, los cambios tecnológicos y la aparición de la Industria 4.0 o la cuarta revolución industrial, le dan un valor fundamental a la función del talento humano y el proceso de evaluación de desempeño, y constituyen como un gran desafío para las organizaciones, en los escenarios modernos y son inevitables para una organización, por lo que la formación del trabajador debe considerarse como una inversión para el cumplimiento de los objetivos y metas de la empresa.

El presente trabajo, pretende estudiar la Gestión del Talento Humano y su relación con el desempeño laboral, ya que consideramos que para trabajar con las personas en forma efectiva; es necesario comprender el comportamiento humano y tener conocimientos sobre los diversos sistemas que puedan afectar su desenvolvimiento en el área de trabajo.

Es nuestro propósito, el identificar que las personas materia de nuestro estudio, personal de la Empresa Inmaculada Concepción de Smelter S.A., se sientan, se identifiquen y actúen como parte de la empresa, ya que consideramos que su participación es activa en el proceso de desarrollo y mejora continua, a nivel personal y organizacional, ya que ellos son los verdaderos protagonistas del cambio y las mejoras.

Chiavenato (2002) hace referencia a que debe considerarse al personal de una empresa como socios y plantea la elemental concepción de su multidimensionalidad y multivariabilidad de su esencia; de igual forma resalta su importancia como impulsores de la

organización, capaces de dotarla de inteligencia, talento y aprendizaje para poder hacerla competitiva y por tanto llevarla al éxito.

En la presente investigación se identificó, cómo la gestión del talento humano se relaciona con el desempeño laboral del personal de la Empresa Inmaculada Concepción de Smelter S.A. - Pasco en el año 2017.

1.2. DELIMITACION DE LA INVESTIGACION

El presente trabajo de investigación se realizó en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. La misma que está ubicado en la localidad de Smelter del Distrito de Tinyahuarco, Provincia de Pasco, Región Pasco, la delimitación temporal comprende el periodo del año 2017.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. PROBLEMA GENERAL

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

Problema Especifico 1

¿Qué relación existe entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017?

Problema Especifico 2

¿Qué relación existe entre las habilidades y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017?

Problema Especifico 3

¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017?

1.4. FORMULACION DE OBJETIVOS

1.4.1. OBJETIVO GENERAL:

Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Objetivo Específico 1

Determinar qué relación existe entre el conocimiento con el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017.

Objetivo Específico 2

Determinar qué relación existe entre las habilidades con el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017.

Objetivo Específico 3

Determinar qué relación existe entre motivación y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017.

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN.

Las entidades públicas y privadas son cada vez más conscientes de la necesidad de contratar personas con alta formación en procesos de dirección de recursos humanos. En los últimos años, esto se ha visto reflejado en el crecimiento de la oferta de empleos en esta área, en contraposición con otros campos en los que se ha experimentado una disminución gradual de oportunidades laborales.

En esta perspectiva, el trabajo de investigación aportará información técnica y científica que servirá, para que quienes dirijan la administración de la Empresa Inmaculada Concepción de Smelter S.A., Tomen decisiones acerca de la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral y logren mejorar su labor.

Además, es importante, porque brindara información a quienes, quieran realizar estudios posteriores o también a los profesionales inmersos en este campo, ya que desarrollamos conceptos y teorías, que de seguro servirán para ampliar sus conocimientos.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

En nuestra investigación la principal limitación es de carácter económico, como comprenderán los gastos son numerosos y su financiamiento será cubierto en su totalidad por los investigadores.

Del mismo modo, el reducido tiempo que tendremos para entrevistar a los trabajadores de la empresa, ya que ellos por la labor que desarrollan, se encuentran con poco tiempo para responder la encuesta.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1 ANTECEDENTES A NIVEL INTERNACIONAL

La Torre (2012) en su tesis doctoral “La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral” cuyo objetivo fue el analizar la percepción de trabajadores respecto a la gestión del personal y su desempeño en la institución. El estudio realizado correspondió al diseño transversal, con un análisis de varianza. La conclusión general arribada fue que, la percepción del personal con un compromiso en la institución se relacionaba de manera positiva con su desempeño.

Ponce (2014) en su tesis de maestría “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral” cuyo objetivo fue el de determinar cómo se relacionan la gestión del talento humano y el desempeño laboral del servidor público. Para tal objetivo, la investigación utilizó diferentes métodos de análisis, como el deductivo, inductivo y empírico. La

conclusión arribada fue, que casi la totalidad de los servidores públicos no ingresa por merecimiento de méritos, sin embargo, la mayoría de estos si cuenta con conocimientos y experiencias para el puesto; otra de las conclusiones arribadas es de que, en la mayoría de los casos, las brechas de capacitación del servidor público son atendidas; y finalmente también arribó a la conclusión de que los servidores obtuvieron una calificación de desempeño diversas

De León (2013) en su tesis “Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu”, donde se busca determinar la calidad de la gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas del área urbana de Retalhuleu, concluye en cuanto a la Motivación, que el 50% de las PYMES del área urbana de Retalhuleu poseen procesos que garantizan condiciones saludables a los colaboradores, destacándose la creación de espacios de confianza con la finalidad de acentuar en los valores de esfuerzo, responsabilidad, unión, libertad y respeto; y actividades que contribuyen a las relaciones interpersonales. En cuanto a las prestaciones laborales legales el 24% de las PYMES proporciona indemnización a sus colaboradores, el 23% otorga aguinaldo, el 22% vacaciones el 18% finiquito laboral, y el 13% otorga Bono14.

2.1.2 ANTECEDENTES A NIVEL NACIONAL

Nolberto (2017) en su tesis “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017”, cuyo objetivo principal es determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores y funcionarios en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, 2017, concluye que: 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, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador.

Asencios (2017), en su tesis titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue. Lima, 2016”, que tiene por objetivo general: Determinar la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima, 2016. Concluye que, se logró demostrar que existe una relación significativa moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en los servidores administrativos del Hospital Nacional Hipólito Unanue, Lima. Es decir, los servidores administrativos que estuvieron gestionando su talento humano, vale decir, dispuestos a entregar lo mejor de sí a ésta, sea ésta gestión el de reclutamiento-selección, competencias laborales o de compensación/motivación, tuvieron a su vez una

moderada mejor desempeño laboral que aquellos empleados que no hicieron uso de su talento humano.

Centurión (2017). En su tesis intitulada: “La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Jwk. Asociados S.A, San Martín de Porres – 2017”, la misma que busca determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa “Jwk Asociados S.A” en el distrito de sanmartín de Porres – 2017. Arriba a la conclusión general, de que a través del análisis estadístico de contrastación de hipótesis mediante la prueba de correlación Rho Spearman, se pudo evidenciar que existe relación entre las variables motivación y el desempeño laboral, considerando que el p-valor fue de 0.000 y el índice de correlación resultó de 0.875**, que demuestra una relación significativa entre las variables de estudio.

2.1.3 ANTECEDENTES A NIVEL REGIONAL O LOCAL

Ricra (2015) en su tesis titulada: “La gestión del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa TECNOMIN DATA S.R.L. Chungar – Cerro de Pasco – 2014”, cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la gestión del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa TECNOMIN DATA S.R.L. Chungar – Cerro de Pasco – 2014, concluyo que existe relación positiva significativa entre la gestión del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa TECNOMIN DATA S.R.L. Chungar – Cerro de Pasco – 2014, estos resultados son respaldados por la teoría existente, las

mismas que han sido ampliamente estudiadas en la literatura científica.

2.2 BASES TEÓRICAS RELACIONADAS CON EL TEMA

2.2.1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Actualmente la gestión de los recursos humanos o del talento humano, en las organizaciones de todos los niveles, ha cambiado significativamente; anteriormente, los departamentos u oficinas de recursos humanos estaban enfocados a funciones exclusivas, como contrataciones, nóminas y beneficios; pero ahora, las empresas comienzan a comprender que el impacto positivo de contar con un equipo de empleados o colaboradores calificados, comprometidos e involucrados con los objetivos y/o metas de la organización.

Hoy en día las organizaciones son conscientes de la importancia de contratar a personal, según su potencial y no solamente según la experiencia o estudios realizados; para así proporcionar e invertir en su formación adecuada y ejecutar programas para abordar el rendimiento y el desarrollo de sus habilidades y competencias acorde a la realidad y objetivos de la empresa.

La gestión de talento o capital humano es un conjunto integrado de procesos de la organización, diseñados para atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores.

En otras palabras, esta práctica se basa en la obtención de mejores resultados de negocio con la colaboración de cada uno de los empleados de manera que se logre la ejecución de la estrategia logrando un balance entre el desarrollo profesional de los colaboradores, el enfoque humano y el logro de metas organizacionales.

2.2.2.1 DEFINICIONES:

Chiavenato, I. (2009). Define la Gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.

Vásquez, A. (2008). Afirmó que la gestión del talento humano es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos. Señaló la importancia de una participación de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores, con los objetivos empresariales, el pago de salarios. En función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos y una formación profesional.

Mora, V. (2012). Resalta que la gestión del talento humano es una herramienta estratégica, indispensable para

enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas “de lo que saben hacer” o podrían hacer.

García, Sánchez & Zapata (2008), afirman: Es la actividad empresarial estratégica compuesta por un conjunto de políticas, planes, programas y actividades realizadas por una organización con el objeto de obtener, motivar, retribuir y desarrollar a las personas que requieren en sus diferentes estructuras para crear una estructura organizacional donde se equilibren los diferentes intereses y se logren los objetivos y metas organizacionales de la empresa.

Lledó (2011): “Afirma que los recursos humanos tienen un enfoque de aplicación y practica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo la Gestión del talento humano un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final las personas son los responsables de ejecutarlas actividades porque los proyectos no se desarrollan por si solos.

2.2.2.2 Objetivos de la administración de talento humano

La gestión de talento humano en una organización ha llegado a ser reconocida como una parte inherente de la

administración. Su principal finalidad es el mantenimiento y mejora de las relaciones personales entre los directivos y colaboradores de la empresa en todas las áreas. Se trata de una visión integral con el fin de optimizar las relaciones entre los trabajadores y la empresa.

Los objetivos deben contribuir a alcanzar la eficacia de la organización: Entre los principales objetivos de la gestión o administración de talento humano se encuentran:

a) Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión.

Chiavenato (2009, p.11), nos dice que la función de la Administración de Recursos Humanos es un componente fundamental de la organización de hoy. Antes se hacía hincapié en hacer las cosas correctamente, se imponían métodos y reglas a los trabajadores para conseguir la eficiencia. El salto a la eficacia vino con la preocupación por alcanzar objetivos y resultados. No se puede imaginar la función de área de Recursos Humanos sin conocer el negocio de una organización. Cada negocio tiene diferentes implicaciones para la ARH. El principal objetivo de los Recursos Humanos, es ayudar a la organización a alcanzar sus metas y objetivos y a realizar su misión.

b) Proporcionar competitividad a la organización.

La función del Área de Recursos Humanos es hacer que las fortalezas de las personas sean más productivas para beneficio de los clientes, los asociados y los empleados. Esto significa saber crear, desarrollar y aplicar las habilidades y las competencias de la fuerza de trabajo. La competitividad a nivel macroeconómico es el grado en que una organización puede producir bienes y servicios que sean aceptados en mercados internacionales, al mismo tiempo mantener o aumentar las ganancias de las personas tal como lo afirma Chiavenato (2009).

c) Proporcionar a la organización personas bien

entrenadas y motivadas. El propósito del Área de Recursos Humanos es preparar y capacitar continuamente a las personas que son el patrimonio más valioso de la empresa, se les debe brindar reconocimiento y no solo monetario, sino que las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben. Chiavenato (2009), refiere también que se debe recompensar los buenos resultados, los objetivos deben ser claros, deben ser explicados como serán medidos y cuáles serán los beneficios si son alcanzados.

d) Aumentar el auto actualización y la satisfacción de las personas en el trabajo. Para que las personas sean productivas, deben sentir que el trabajo es el adecuado para sus competencias y que se les trata con equidad. Las personas pasan la mayor parte de su vida en el trabajo por lo tanto requieren identificarse con el trabajo que hacen. Las personas satisfechas no son necesariamente las más productivas pero las personas insatisfechas tienden a desligarse de la empresa, a ausentarse y producir peor calidad que las personas satisfechas. Chiavenato (2009), dice “La felicidad en la organización y la satisfacción en el trabajo son determinantes para su éxito” (p.13).

e) Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo. La calidad de vida en el trabajo se refiere al estilo de administración, la libertad y la autonomía para tomar decisiones, tener un ambiente de trabajo agradable, la camaradería, la seguridad en el empleo, trabajar las horas adecuadas y desarrollar tareas significativas y agradables. Así mismo Chiavenato (2009) alega que la calidad de vida en el trabajo tiene el objetivo de satisfacer las necesidades individuales de las personas y convertir a la organización en un lugar atractivo y deseable.

La confianza de las personas en la organización también es fundamental para retener y asegurar a los talentos.

f) Administrar e impulsar el cambio. En decenios recientes hubo un periodo turbulento de cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Estos cambios y tendencias traen nuevos enfoques, más flexibles y ágiles, que deben aplicarse para garantizarla supervivencia de las organizaciones. Además, los profesionales de los Recursos Humanos deben saber cómo lidiar con los cambios si realmente quieren contribuir al éxito de su organización. Son cambios que se multiplican exponencialmente y cuyas soluciones imponen nuevas estrategias, filosofías, programas, procedimientos y soluciones. La gestión de recursos humanos está comprometida con los cambios (Chiavenato, 2009, p.13).

g) Mantener políticas éticas socialmente responsable. Las empresas se preocupan por mantener políticas éticas y por aplicar la responsabilidad social empresarial. Para Chiavenato (2009, p.13): Toda actividad de los recursos humanos debe ser abierta, transparente, justa, confiable y ética. Las personas no deben ser

discriminadas y sus derechos básicos deben estar garantizados. Los principios éticos se deben aplicar a todas las actividades de la gestión de recursos humanos. Tanto las personas como las organizaciones deben seguir normas éticas y de responsabilidad social. La responsabilidad social no es una exigencia impuesta sólo a las organizaciones, sino también, y principalmente, a las personas que trabajan en ellas.

h) Construir la mejor empresa y el mejor equipo. Ya no basta con cuidar a las personas. Al cuidar a los talentos, la gestión de recursos humanos debe cuidar también el contexto donde trabajan. Esto implica la organización del trabajo, la cultura corporativa y el estilo de administración. Al lidiar con estas variables, la ARH conduce a la creación no sólo de una fuerza de trabajo fuertemente involucrada, sino también de una empresa nueva y diferente (Chiavenato, 2009, p.13).

2.2.2.3 Aspectos fundamentales de la Gestión Moderna del talento Humano

Para Chiavenato (2009), la Gestión del Talento Humano se basa en algunos aspectos fundamentales:

a) Las personas como seres humanos: Son dotadas de personalidad propia y profundamente

diferentes entre sí, con un historial personal particular y diferenciado, poseedoras de conocimientos, habilidades y competencias indispensables para la debida administración de los demás recursos de la organización. Las personas como individuos y no como meros recursos de la organización.

b) Las personas como activadores de los recursos

de la organización: Son como elementos que impulsan a la organización, capaces de dotarla del talento indispensable para su constante renovación y competitividad en un mundo lleno de cambios y desafíos. Las personas como fuente de impulso propio que dinamiza a reorganización y no como agentes pasivos, inertes y estáticos.

c) Las personas como asociadas de la

organización: Son capaces de conducir a la organización al éxito y a la excelencia. Cuando las personas están asociadas a la organización hacen inversiones como esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc. Esperando obtener algún beneficio de esas inversiones como: salarios, incentivos económicos, crecimiento profesional, satisfacción, desarrollo de carrera, entre otros Chiavenato (2009). Conforme el

rendimiento sea bueno, la tendencia será a mantener o aumentar la inversión; de ahí nace la reciprocidad entre las personas y las organizaciones. Las personas como asociados activos de la organización y no como sujetos pasivos de ella.

d) Las personas como talentos proveedores de

competencias: Chiavenato (2009) refiere a las personas como elementos vivos y portadores de competencias esenciales para el éxito de la organización. Cualquier organización puede comprar máquinas y adquirir tecnologías para equipararse con sus competidores; esto es relativamente fácil, pero construir competencias similares a las que poseen los competidores es extremadamente difícil, lleva tiempo, maduración y aprendizaje.

e) Las personas como el capital humano de la

organización: “Como el principal activo de la empresa que agrega inteligencia a su negocio (Chiavenato, 2009, p.11)”.

2.2.2.4 Dimensiones de la Variable Talento Humano

a) Dimensión Conocimiento

Según Chiavenato (2013) “Se trata del saber. Constituye el resultado de aprender, de forma

continua, dado que el conocimiento es la moneda más valiosa del siglo XXI.” (p.50).

Para Chiavenato (2013): 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. (p.4).

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 (p. 79).

De acuerdo a Quintana (2006), “el conocimiento constituye el conjunto de experiencias, saberes, valores, información, percepciones e ideas que crean determinada estructura mental en el sujeto para evaluar e incorporar nuevas ideas, saber y experiencia”(p. 89).

El mismo Goñi (2008): El conocimiento representa la parte más asentada del saber, que se considera como más permanente, que reside en las personas y que éstas lo saben utilizar con una finalidad pensante. El conocimiento maneja, o no, información para desarrollar procesos de decisión o de acción (s.p).

b) Dimensión Habilidades:

Según Chiavenato (2013) “Se trata de saber hacer. Significa utilizar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar. En otras palabras, habilidad es la transformación del conocimiento en resultado” (p.50).

Para Robbins y Coulter (2004), la habilidad: es la capacidad que un individuo tiene para realizar las diversas tareas de su trabajo”, por ende, es una valoración actualizada de lo que una persona puede hacer. Básicamente, dentro de estas habilidades se tienen: las habilidades intelectuales y habilidades físicas, es decir, cada persona aporta ciertas capacidades a la organización, siendo ésta la principal razón por la cual son aceptados para trabajar en una empresa; puesto que las habilidades inciden en el desempeño laboral;

constituyen así un indicador de importancia de la dimensión interna de la gestión del talento humano (p.40).

Álvarez, (1999) define la habilidad: Como la dimensión del contenido que muestra el comportamiento del hombre en una rama del saber propio de la cultura de la humanidad. Es, desde el punto de vista psicológico, el sistema de acciones y operaciones dominado por el sujeto que responde a un objetivo (p. 71)

Esta definición considera la habilidad como parte del contenido y la analiza, desde el punto de vista psicológico en correspondencia con el modo de actuación del sujeto, la autora se adscribe a la definición de C. Álvarez por entender que es más completa, para el trabajo (p. 71).

Según Brito (1987): “Las habilidades constituyen la sistematización de las acciones y como éstas son procesos subordinados a un objetivo o fin consciente, no pueden automatizarse, ya que su regulación es consciente”. (p.36).

c) Dimensión Motivación

La motivación es un problema para el cual las organizaciones buscan una solución. Según Galicia (2010),” el concepto de motivación personal se

refiere al impulso que inicia, orienta y sostiene la forma de actuar, el comportamiento del personal, en relación a las metas y los objetivos de la empresa". (p. 31)

Para Robbins y Coulter (2004), "la motivación es definida como los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un personaje por conseguir una meta". (p.155)

Es por eso que, las motivaciones forman parte de uno de los indicadores clave de la dimensión interna de la gestión del talento humano, por cuanto se enfocan en la satisfacción de las necesidades de las personas para estas puedan alcanzar sus metas, mantener el comportamiento esperado en el trabajo y sobre todo, mostrar buenas actitudes en las tareas que ejecutan.

Por su parte, Chiavenato (2000) la define como "el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea" (s.p). Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que esté viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado. Para mí esta

interacción lo que originaría es la construcción de su propio significado sobre la motivación.

d) Dimensión Actitudes

Según Chiavenato (2013): Se trata de saber hacer que ocurra. La actitud emprendedora permite alcanzar y superar metas, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados. Es lo que lleva a la persona a alcanzar a la autorrealización de su potencial (p.50).

Para Robbins y Coulter (2004), “las actitudes “son juicios evaluativos favorables o desfavorables sobre objetos, personas o acontecimientos”. Por tanto, manifiestan la opinión de quien habla acerca de algo, por ello, no son lo mismo que los valores, pero se relacionan” (p.71).

Según Chiavenato (2009), las actitudes son “un estado mental de alerta organizado por la experiencia, el cual ejerce una influencia específica en la respuesta de una persona ante los objetos, las situaciones y otras personas”. (p. 224).

Rodríguez (1987), define actitud como “una organización duradera de creencias y cogniciones en general, dotada de una carga afectiva a favor o en contra de un objeto social definido, que

predispone a una acción coherente con las cogniciones y afectos a dicho objeto” (p. 337).

2.2.2 DESEMPEÑO LABORAL.

2.2.2.1 Definiciones

Chiavenato (2009) refirió que la evaluación de desempeño es entendida como la revisión del proceso productivo efectuado por el trabajador o servidor para medir su contribución en la organización respecto al logro de los objetivos; cabe precisar que refirió también que el desempeño laboral es variante y diferente en cada personal y depende de factores que tienen que ver con oportunidad o situación, del esfuerzo individual, de habilidades innatas, de capacidades individuales y de cómo percibe el trabajador su rol en la institución.

Alles (2007) refirió que, el hecho de que se califique o se refiera de que una persona tiene talento para una acción específica, se debe entender como la persona que se desempeña de manera comparativamente superior al promedio del desempeño del personal; por otro lado refirió que, el personal que sobresale en un cargo o puesto laboral es porque posee factor de diferenciación respecto a otros trabajadores y que es justamente lo que fundamenta sus competencias laborales para el puesto.

Werther y Davis (2008) refirió que el personal tiene un nivel de desempeño laboral dentro de la organización, pudiendo ser explicado que, un desempeño no esperado responde a diversos factores como una inadecuada selección de personal, una asignación del puesto inadecuada o una escasa capacitación; asimismo de aspectos relacionados con la responsabilidad del personal ante la organización. Es por ello que la evaluación del personal muestra de manera objetiva el nivel de desempeño laboral de cada personal.

Sanabria (2015) refirió que es importante valorar el trabajo del personal dentro de la organización, por ello se busca mecanismos que premian o conducen a implementar acciones de mejora, este mecanismo está relacionada a la evaluación del desempeño del trabajador, este mecanismo sirve además como la herramienta para una adecuada toma de decisiones y para implementar políticas de promoción, de desplazamiento, de compensación.

Cristóbal y Armijo (2005) refirió que el desempeño laboral está relacionada a la acción concreta del trabajador en una actividad específica; asimismo refirió que el desempeño laboral está relacionada a una mayor productividad, a una eficacia en el logro de

resultados y a la acción oportuna del personal sobre los servicios que se brinda en el estado

Koontz, Weihrich y Cannice (2016) en su libro la administración una perspectiva global y empresarial. Consideran que “se debe evaluar el desempeño laboral, porque a través de la evaluación se va poder alcanzar metas y desarrollar planes, ya que en el mundo empresarial; los administradores que son de alta gerencia necesitan ser evaluados en su rama profesional” (p. 318 – 319). Por lo que se necesita planear programas que ayuden a alcanzar dichas metas, a raíz de toda esta evaluación se va a descubrir el buen desempeño eficaz y el buen nivel de motivación de cada persona.

2.2.2.2 Importancia del desempeño laboral

Para García (2001) La importancia de la evaluación del desempeño radica en que permite a la administración de la empresa determinar cuán efectiva y eficiente está siendo la labor de los empleados en el logro de los objetivos y, por ende, el cumplimiento de la misión organizacional o si, por el contrario, se tiene problemas que requieren acciones de mejora. (p. 221).

Robbins (2004) Menciona que en cuanto al desempeño en general, se piensa que la productividad se reduce con la edad. Se asume que las destrezas de un individuo –en particular la velocidad, agilidad, fuerza y coordinación- disminuyen con el tiempo y que el aburrimiento prolongado en el trabajo y la falta de estímulos intelectuales conducen a la disminución de la productividad. Sin embargo las evidencias contradicen ésta y otras ideas. Durante tres años una gran cadena de hardware dotó de personal a una de sus tiendas únicamente con personas de más de 50 años y comparó los resultados con los de cinco tiendas de empleados más jóvenes. La tienda con los empleados de más de 50 años fue significativamente más productiva que dos de las otras tiendas y se mantuvo al paso de las otras tres. (p. 67)

2.2.2.3 CALIDAD DE VIDA DE TRABAJO

Werth Willian B. calidad de vida laboral de una organización es el entorno, el ambiente, el aire que se respira en una

organización, hay empresas que tienen buen ambiente y otras que lo tienen malo.

Robbuns, Stephen P. calidad de vida laboral, se refiere al proceso por el que la organización responde a las necesidades, establecidos mecanismos que les permiten participar por completo en las decisiones que diseñan su vida en el trabajo.

Chiavenato, la calidad de vida en el trabajo presenta el grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa mediante su actividad en ella. La calidad de vida en el trabajo comprende diversos factores, como satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de futuro en la organización, reconocimiento por los resultados obtenidos, salario recibido, beneficios ofrecidos, relaciones humanas en el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad de decidir, posibilidad de participar. La calidad de vida en el trabajo abarca no solo los aspectos intrínsecos del cargo, sino también los aspectos

extrínsecos. Afecta actitudes personales y comportamientos importantes para la productividad individual, como motivación para el trabajo, adaptabilidad a los cambios en el ambiente de trabajo, creatividad y voluntad de innovar o aceptar los cambios

2.2.2.4 EQUIPOS DE TRABAJO

Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común. En esta definición están implícitos los tres elementos clave del trabajo en equipo:

a. Conjunto de personas: los equipos de trabajo están formados por personas, que aportan a los mismos una serie de características diferenciales (experiencia, formación, personalidad, aptitudes, etc.), que van a influir decisivamente en los resultados que obtengan esos equipos.

b. Organización: existen diversas formas en las que un equipo se puede organizar para el logro de una

determinada meta u objetivo, pero, por lo general, en las empresas esta organización implica algún tipo de división de tareas. Esto supone que cada miembro del equipo realiza una serie de tareas de modo independiente, pero es responsable del total de los resultados del equipo.

c. Objetivo común: no debemos olvidar, que las personas tienen un conjunto de necesidades y objetivos que buscan satisfacer en todos los ámbitos de su vida, incluido en trabajo. Una de las claves del buen funcionamiento de un equipo de trabajo es que las metas personales sean compatibles con los objetivos del equipo.

2.2.2.5 Definiciones de equipo de trabajo.

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

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

2.2.3 EMPRESA MINERA INMACULADA CONCEPCIÓN DE SMELTER S.A.

Es una empresa comunal de Smelter, fundada el 08 de diciembre del 2008. Está ubicado en el jirón Grau Nro. 13, del Distrito de Tinyahuarco, desarrolla diversos servicios empresariales para la Sociedad Minera El Brocal S.A.A., según los requerimientos, entre ellos:

- Limpieza y mantenimiento de campamento de Colquijirca
- Intermediación laboral para la contratista JRC
- Recolección y transporte de residuos solidos

Adopta los Valores de la Sociedad Minera El Brocal S.A.A. Que son los siguientes:

Integridad: Para que nuestras acciones se desarrollen con entereza moral y probidad.

Respeto: Para afianzar nuestra relación con los grupos de interés y velar por la preservación del medio ambiente.

Lealtad: Para afirmar nuestro compromiso con la empresa y sus integrantes.

Laboriosidad: Para realizar las tareas con esmero y hacer algo más que cumplir con lo imprescindible, lo obligatorio o lo mínimo necesario.

Honestidad: Para comportarnos y expresarnos con sinceridad y coherencia, respetando los valores de la justicia y la verdad. **Transparencia:** Para informar de manera objetiva y oportuna acerca de nuestras actividades. **Solidaridad** Para coadyuvar al desarrollo sostenible del entorno.

2.3 DEFINICIÓN DE TÉMINOS BÁSICOS.

Calidad de Trabajo: Capacidad de efectuar con exactitud y confiabilidad las actividades de trabajo que le son asignadas.

Calidad: Conformidad con las especificaciones o cumplimiento de los requisitos y entiende que la principal motivación de la empresa, hacerlo bien a la primera vez y conseguir cero defectos.

Capacidad: Habilidad, aptitud y otros factores esenciales en el rendimiento del trabajo, medidos a través de registros de trabajo, tablas de rendimiento y otras clasificaciones diseñadas para identificar la capacidad de trabajo diario de un trabajador.

Capacitación: Es la adquisición de conocimientos y mejoramiento de aptitudes, capacidades, rendimiento y condiciones naturales de una persona, así como el desarrollo de sus creencias y valores que forma parte de su comportamiento que van a contribuir al desarrollo del individuo en el desempeño de una actividad.

Cultura organizacional: Es el conjunto de valores, creencias y principios fundamentales de la persona que comparte con los miembros de una organización.

Desarrollo organizacional: Proceso planificado de reeducación y formación, diseñado por personal administrativo para facilitar la adaptación a las exigencias provenientes del entorno de la empresa.

Desempeño laboral: Es la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecidos. **Desempeño:** Grado de desenvolvimiento que una persona tiene con respecto a un fin esperado o las funciones inherentes a un cargo y/o un trabajo.

Empleo: Designación de un lugar o desempeño donde se ubique y desarrolle un recurso humano (profesional o técnico) cumpliendo un determinado objetivo previamente determinado.

Evaluación de personal: Resultado de juzgar a un empleado en cuanto a su capacidad para llevar a cabo un trabajo, un proyecto u otros programas.

Usuario: Persona o empresa que se beneficia con la adquisición del bien o servicio; es quien prácticamente lo consume. Su intervención ayuda a realizar la compra (condición, lugar y forma).

Evaluación: Es la determinación sistemática del mérito, el valor y el significado de algo o alguien en función de unos criterios respecto a un conjunto de normas.

Gestión de talento humano: Conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas dotadas de

conocimientos, habilidades y competencias de las cuales una organización necesita para lograr sus objetivos.

Laborar: Se refiere a la labor de las personas, o a su trabajo o actividad legal remunerada.

Productividad: Medida de la eficiencia con la cual se utiliza un recurso (humano o físico) considerando su rendimiento o resultados.

Salario nominal: Es el monto de dinero establecido en el contrato y que corresponde a un puesto de trabajo que ocupa la persona.

Salario real: Es la cantidad de bienes que el empleado pueda adquirir con el referido monto de dinero y es equivalente al poder adquisitivo de ese salario.

Selección de personal: Es la selección de la persona más adecuada entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados a los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal.

Trabajo en equipo: Un equipo de trabajo, es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común.

Trabajo: Es cualquier esfuerzo habitual del ser humano ordenado a un fin que se tiene previsto.

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACION.

3.1.1. TIPO DE INVESTIGACION

Zorrilla (1993), nos manifiesta que la investigación se clasifica en cuatro tipos: básica, aplicada, documental, de campo o mixta. Esta investigación es de tipo aplicada ya que persigue fines de aplicación directos e inmediatos, ya que la aplicación sobre una realidad, es antes que el desarrollo de teorías. Su principal objetivo se basa en resolver problemas prácticos, con un margen de generalización limitado se caracteriza por su interés en la aplicación, utilización y consecuencias de la gestión del talento humano y el desempeño laboral. La investigación aplicada busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar.

3.1.2. NIVEL DE INVESTIGACION

De acuerdo a la naturaleza de nuestro estudio de investigación, reúne las características de un estudio descriptivo, explicativo y correlacionado.

3.2 METODOS DE INVESTIGACION

3.2.1. METODO GENERAL

Método Científico: El método científico en forma fundamental se aplicó desde el inicio de la investigación, asegurando la solución del problema motivo de la investigación, Del mismo modo se ha garantizado el carácter dialéctico y permanente en su desarrollo, y de igual manera la continuidad y la apertura de perspectivas de investigación para responder necesidades del futuro en función al problema planteado.

3.2.2. MÉTODOS ESPECÍFICOS

- a) **Método Descriptivo:** Este método nos permite describir la perspectiva que tienen los trabajadores sobre la gestión del Capital Humano en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. Asimismo la evaluación de su desempeño, caracterizándolo conforme al propósito de la investigación.
- b) **Método Inductivo:** Este método nos permite hacer un estudio minucioso partiendo de algunos aspectos particulares para determinar y establecer nuestros objetivos de manera generalizada.

- c) **Método Deductivo:** Este método permite estudiar aspectos generales de nuestras variables entre ellas: la Gestión del Capital Humano y el desempeño laboral, de modo que se pueda aplicar eficazmente los principios y métodos para concretizar nuestra investigación.
- d) **Método Analítico:** Este método es de gran importancia porque mediante su utilización pudimos conocer en forma real los diferentes elementos de la problemática referida a la gestión del capital humano y el desempeño laboral, de modo tal que podremos aplicar de forma correcta y eficaz los principios y conceptos.

3.2.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Nuestro diseño es no experimental, ya que no se manipulo deliberadamente ninguna variable, sino que, se recopiló e interpreto la información en función a nuestras variables de trabajo.

Por otro lado; el tipo de diseño es el transversal ya que mediante esta se recabo información en una determinada fecha, y en función a ellas se harán las discusiones y recomendaciones.

3.3. UNIVERSO Y MUESTRA

3.3.1. UNIVERSO DEL ESTUDIO

Nuestro universo materia de estudio, son todos los trabajadores de la Provincia de Pasco.

3.3.2. UNIVERSO SOCIAL

Nuestro universo social es el conjunto de personas de los que se desea conocer mediante las respuestas a las interrogantes formuladas, para nuestro caso. Esta población está conformada por los trabajadores de la Sociedad Minera El Brocal S.A.A.

3.3.3. UNIDAD DE ANÁLISIS

Nuestra unidad de análisis son todos los trabajadores de la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. Los cuales poseen una característica común la cual estudia y da origen a los datos de nuestra investigación

3.3.4. MUESTRA DE LA INVESTIGACION

No se tomará una muestra, porque, en este caso el estudio es censal, pues se toma en cuenta a todos los trabajadores de la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A., ubicada en el distrito de Tinyahuarco, provincia de Pasco, con un total de 51 trabajadores

3.4. FORMULACIÓN DE HIPOTESIS

3.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017.

3.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:

Hipótesis Específica 1

Existe relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017

Hipótesis Específica 2

Existe relación significativa entre las habilidades y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017.

Hipótesis Específica 3

Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017.

Hipótesis Específica 4

Existe relación significativa entre las actitudes y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017.

3.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

3.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

3.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

DESEMPEÑO LABORAL

3.6. DEFINICIÓN DE VARIABLES E INDICADORES

Tabla 1: Variable Independiente

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Proceso o acción emprendido por una o más personas para coordinar las actividades laborales de las personas, dotados de conocimientos, habilidades y competencias que son reforzados, actualizados y recompensados de forma constante. Chiavenato, I. 2007, 43	Es el conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas quienes están dotadas de conocimientos, habilidades y competencias que son necesarias para que la organización pueda lograr sus objetivos.	DIMENSIÓN 1 Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> - Lecciones aprendidas - Ideas propuestas - Productos de información -
			DIMENSIÓN 2 Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad del conocimiento - Crear - Innovar
			DIMENSIÓN 3 Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Productividad laboral. - Participación laboral - Incentivo salarial.
			DIMENSIÓN 4 Actitudes	<ul style="list-style-type: none"> - Alcanzar metas - Asumir riesgos - Logros

Tabla 2: Variable Dependiente

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
DESEMPEÑO LABORAL	Es la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral Chiavenato, I. 2002, 236	Es la ejecución de las funciones que nos han sido encomendadas por la organización, se realizan de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecidos	DIMENSIÓN 1 Calidad de vida de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Puntualidad, - Iniciativa, - compromiso, - Capacidad de realización
			DIMENSIÓN 2 Trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Conocimiento del trabajo, - Calidad, - Exactitud, - Liderazgo.

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.7.1. TÉCNICAS:

- a) **Observación:** Esta técnica se aplicó en toda la investigación, participando así directamente en la obtención de un criterio realista acerca del problema planteado.
- b) **Encuesta:** Esta técnica nos permitió obtener información de manera directa y precisa de los trabajadores de la Empresa Inmaculada Concepción de Smelter S.A.
- c) **Análisis Documental:** Se revisaron material de consulta, los cuales son mencionados en la bibliografía de nuestra tesis, entre ellas libros, revistas, tesis, folletos, páginas web y otros documentos relacionados, los cuales nos permitieron obtener datos e información teórico-científica para el desarrollo de la nuestra investigación.

3.7.2. INSTRUMENTOS

- a) **Ficha de Observación:** Se contará con una ficha de observación, para anotar las observaciones pertinentes.
- b) **Cuestionario:** El cuestionario contiene 24 preguntas, cuatro ítems para la primera variable (gestión del talento humano) y dos ítems para la segunda variable (desempeño laboral).
- c) **Ficha de Cotejo:** En esta ficha se coteja la información bibliográfica de todo el material a analizar.

3.8. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.

Para el análisis de los resultados del presente trabajo de investigación se utilizó el programa SPSS 22 (estadística descriptiva), por cuanto ésta nos permite analizar y representar los datos por medio de tablas, gráficos y/o medidas de resumen; para la validación de los instrumentos se recurrió al juicio de expertos en la materia, quienes emitieron su opinión respecto a la redacción y al contenido del cuestionario.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS

4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

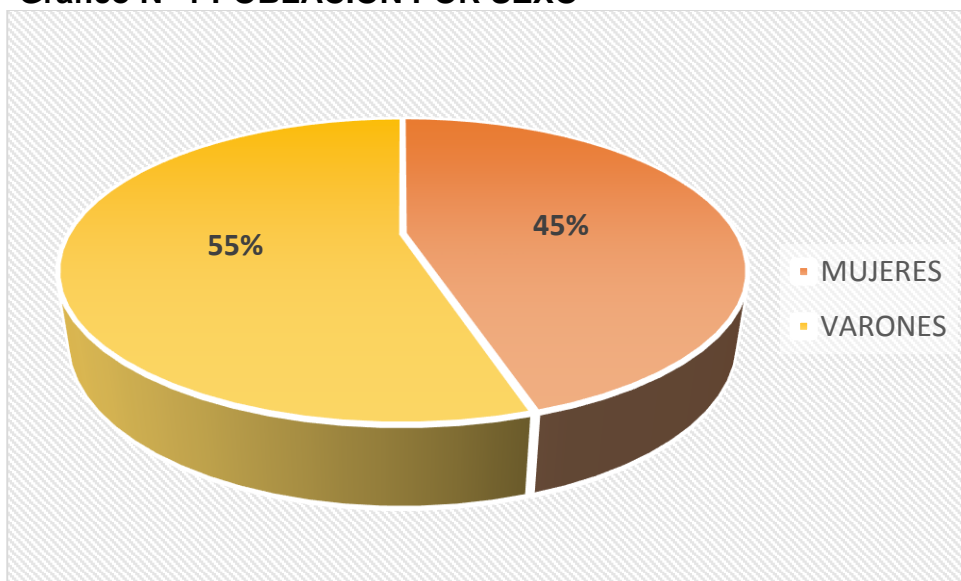
El trabajo de campo de la presente investigación, fue realizado, al inicio del año 2018, y comprendió un periodo de aproximadamente 30 días laborables y se realizó en las instalaciones donde laboran los trabajadores de la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A.

Nuestro estudio comprendió a todos los trabajadores de la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A, alcanzando un total de 51 personas.

Quienes fueron nuestros informantes, y contestaron a las preguntas de nuestro cuestionario de 24 ítems.

La distribución de nuestra población, según sexo lo observamos en el grafico N° 1

Grafico N° 1 POBLACIÓN POR SEXO



Fuente: Datos obtenidos de la encuesta aplicada, procesada en Excel

Elaboración Propia.

Interpretación:

Del gráfico N°1, se desprende que la mayor parte de nuestra población informante estuvo conformada por varones con un 55% y 45% para la población de mujeres.

4.2. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS.

4.1.1. RESULTADO DE FIABILIDAD

Nuestra evaluación de fiabilidad se realizó a través de alfa de Cronbach, lo cual nos permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems.

Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach.

- Coeficiente alfa > 9 es excelente
- Coeficiente alfa > 8 es bueno

- Coeficiente alfa > 7 es aceptable
- Coeficiente alfa > 6 es cuestionable
- Coeficiente alfa > 5 es pobre
- Coeficiente alfa < 5 es inaceptable

Siguiendo estos criterios procedemos a obtener el resultado de fiabilidad a través de alfa de Cronbach, para las dos variables, lo que nos arrojó un resultado de 0,926, lo que según el autor (George y Mallery (2003, pág. 231). Nos manifiesta que el coeficiente alfa de Cronbach o la fiabilidad es excelente.

Tabla N° 1
Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	51	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	51	100,0

. Fuente: Spss 22, elaboración propia

Tabla N° 2 Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,926	2

Fuente: Spss 22, elaboración propia.

4.2.2. RESULTADOS ENCONTRADOS.

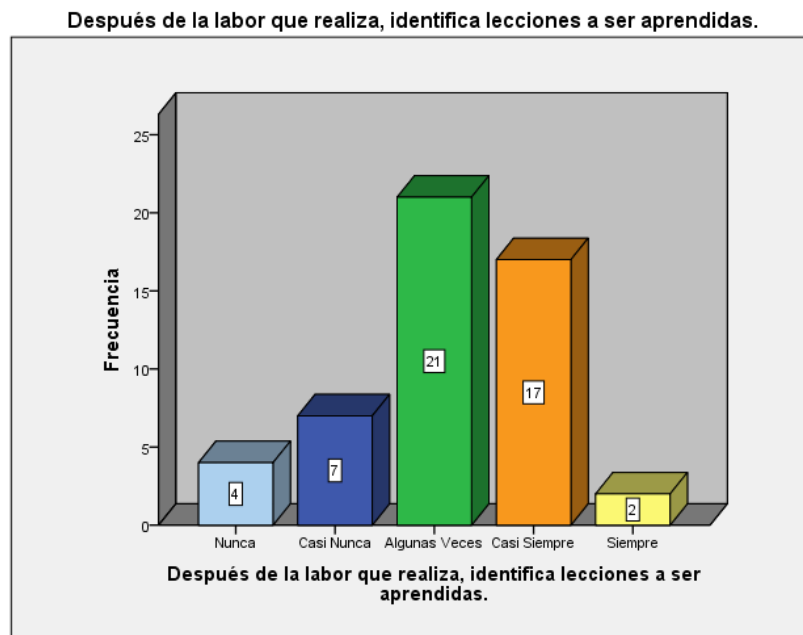
4.3.2.1. VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Tabla N° 3
Después de la labor que realiza, identifica lecciones a ser aprendidas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	4	7,8	7,8	7,8
Casi Nunca	7	13,7	13,7	21,6
Algunas Veces	21	41,2	41,2	62,7
Casi Siempre	17	33,3	33,3	96,1
Siempre	2	3,9	3,9	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

GRAFICO N° 02



Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación.:

Se observa en la tabla N° 3 y gráfico N° 2, que de los colaboradores encuestados, 21 manifiestan que algunas veces después de la labor que realiza, identifica lecciones a ser aprendidas, 17 casi siempre, 7 casi nunca, 4 nunca y 2 siempre.

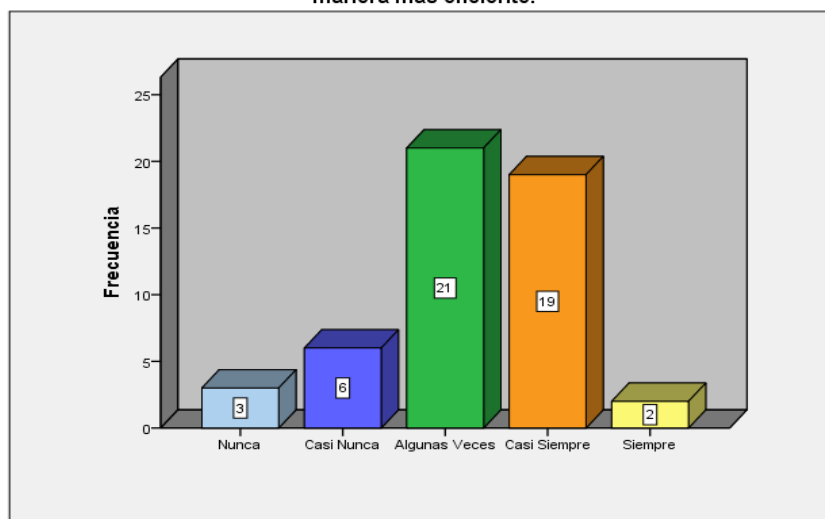
Tabla N° 4
Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,9	5,9	5,9
	Casi Nunca	6	11,8	11,8	17,6
	Algunas Veces	21	41,2	41,2	58,8
	Casi Siempre	19	37,3	37,3	96,1
	Siempre	2	3,9	3,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

Gráfico N°3

Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente.



Fuente: Spss 22, elaboración propia

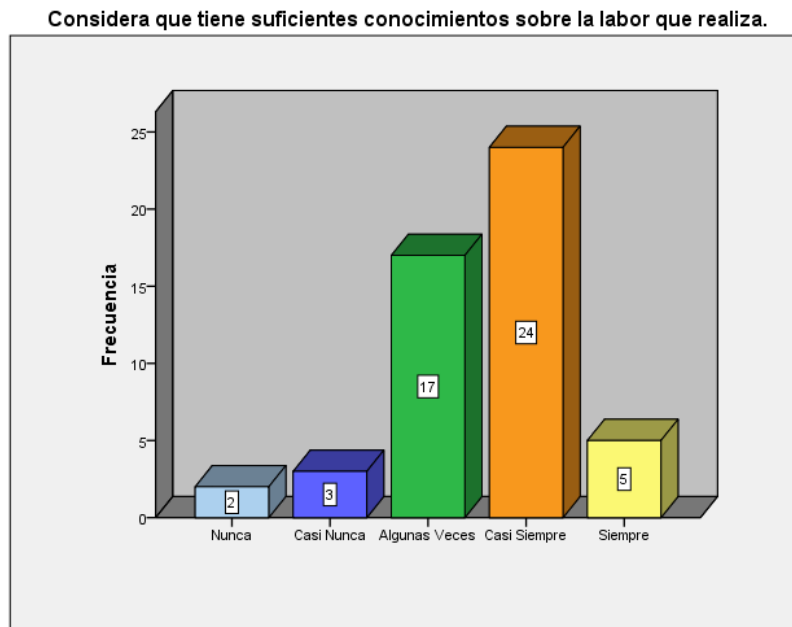
Interpretación: Se observa en la tabla N° 4 y gráfico N° 3, que de los colaboradores encuestados 21 manifestaron que comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente, 19 casi siempre, 6 casi nunca, 3 nunca y 2 siempre.

Tabla N° 5
Considera que tiene suficientes conocimientos sobre la labor que realiza.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	3,9	3,9	3,9
Casi Nunca	3	5,9	5,9	9,8
Algunas Veces	17	33,3	33,3	43,1
Casi Siempre	24	47,1	47,1	90,2
Siempre	5	9,8	9,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

Gráfico N° 4



Fuente: Spss 22, elaboración propia

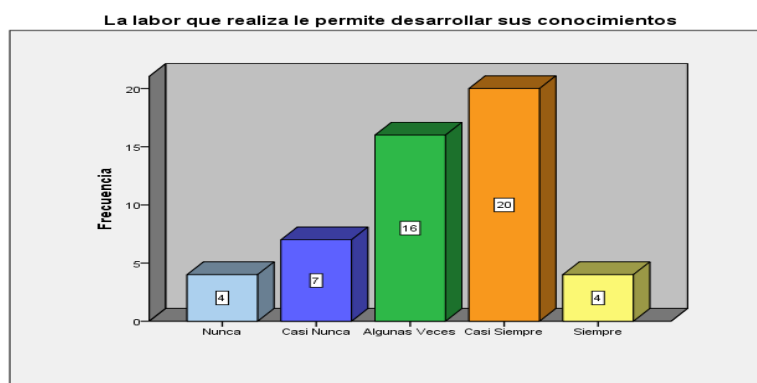
Interpretación: Se observa en la tabla N° 4 y gráfico N° 3, que de los colaboradores encuestados, 24 manifiestan que casi siempre considera que tiene suficientes conocimientos sobre la labor que realiza. 17 manifestaron que algunas veces, 5 siempre, 3 casi nunca y 2 nunca.

Tabla N° 6 La labor que realiza le permite desarrollar sus conocimientos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	7,8	7,8	7,8
Casi Nunca	7	13,7	13,7	21,6
Algunas Veces	16	31,4	31,4	52,9
Casi Siempre	20	39,2	39,2	92,2
Siempre	4	7,8	7,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

GRAFICO N° 05



Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación: Se observa en la tabla N° 6 y gráfico N° 5, que de los colaboradores encuestados, 20 manifiestan que casi siempre la labor que realiza le permite desarrollar sus conocimientos, 16 algunas veces, 7 casi nunca, 4 nunca y 4 siempre.

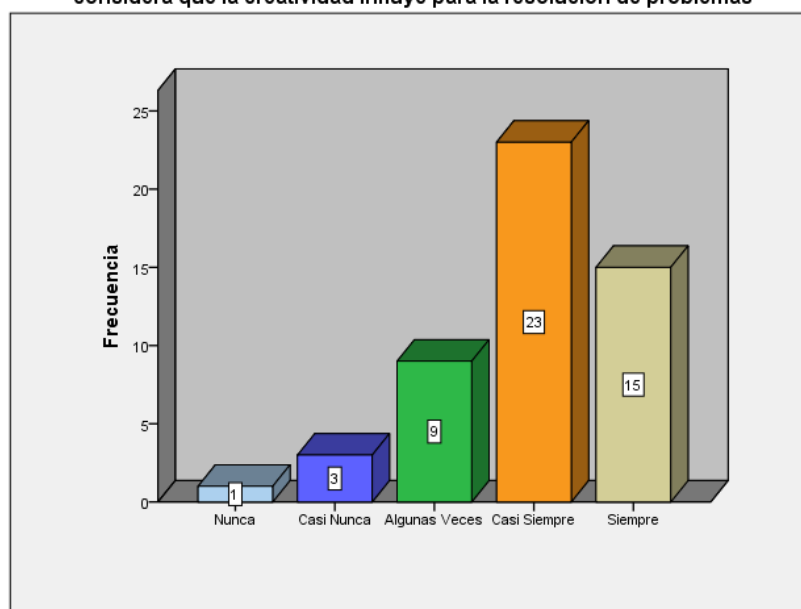
Tabla N° 7
Considera que la creatividad influye para la resolución de problemas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	2,0	2,0	2,0
Casi Nunca	3	5,9	5,9	7,8
Algunas Veces	9	17,6	17,6	25,5
Casi Siempre	23	45,1	45,1	70,6
Siempre	15	29,4	29,4	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

Gráfico N° 6

considera que la creatividad influye para la resolución de problemas



Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación: Se observa en la tabla N° 7 y gráfico N° 6, que de los colaboradores encuestados, 23 considera que la creatividad influye para la resolución de problemas casi siempre, 15 siempre, 9 algunas veces, 3 casi nunca y 1 nunca.

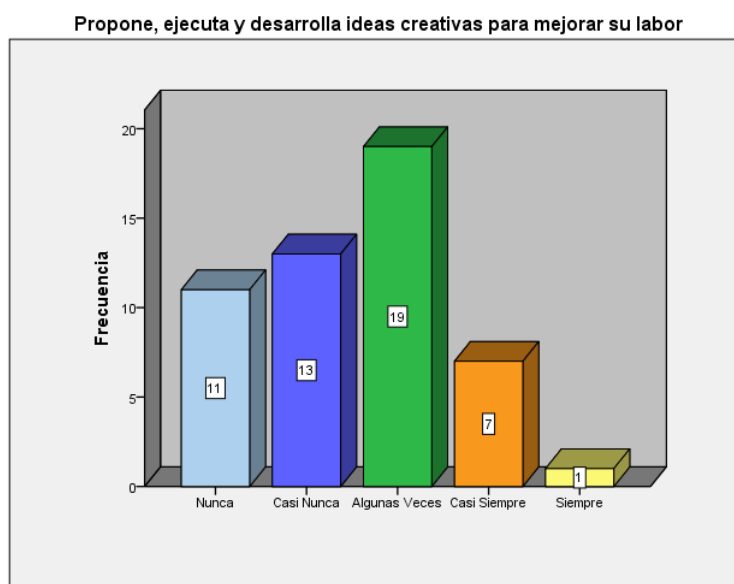
Tabla N° 8

Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	11	21,6	21,6	21,6
Casi Nunca	13	25,5	25,5	47,1
Algunas Veces	19	37,3	37,3	84,3
Casi Siempre	7	13,7	13,7	98,0
Siempre	1	2,0	2,0	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

Gráfico N° 7



Fuente: Spss 22, elaboración propia

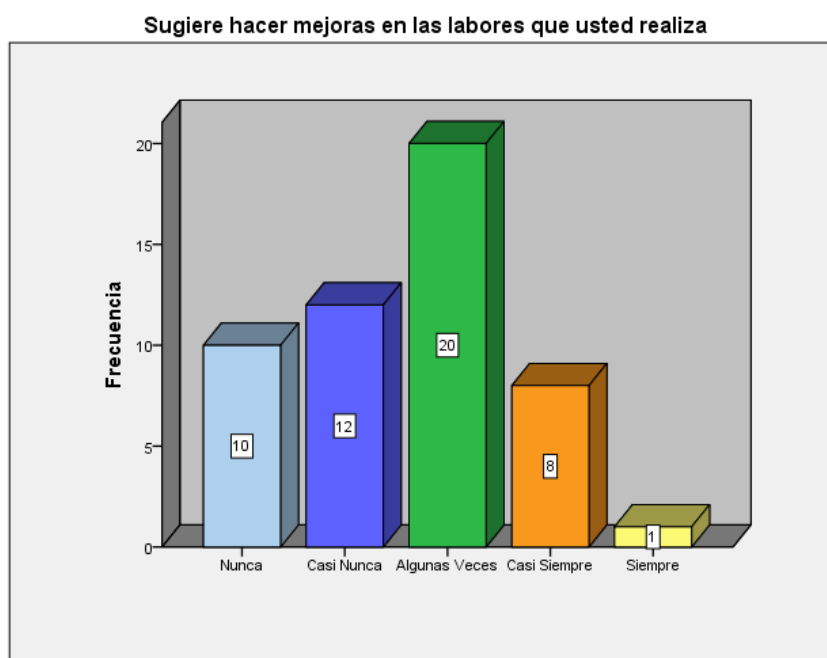
Interpretación: Se observa en la tabla N° 8 y gráfico N° 7, que de los colaboradores encuestados, 19 manifiestan que algunas veces propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor, 13 nos contestaron que casi siempre, 11 nunca, 7 casi siempre y solo 1 siempre.

Tabla N° 9
Sugiere hacer mejoras en las labores que usted realiza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	10	19,6	19,6	19,6
Casi Nunca	12	23,5	23,5	43,1
Algunas Veces	20	39,2	39,2	82,4
Casi Siempre	8	15,7	15,7	98,0
Siempre	1	2,0	2,0	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

Gráfico N° 8



Fuente: Spss 22, elaboración propia

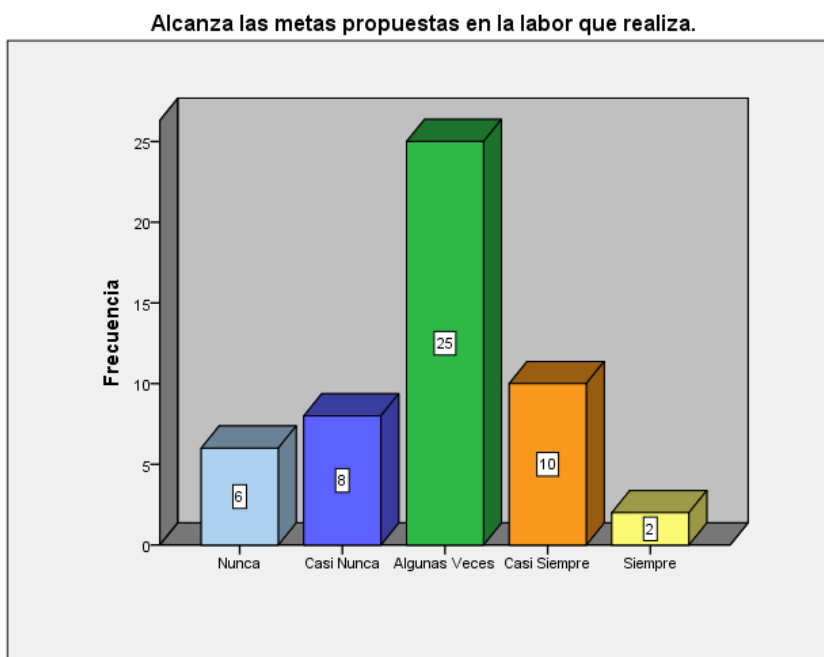
Interpretación: Se observa en la tabla N° 9 y gráfico N° 8, que de los colaboradores encuestados, 20 manifiestan que algunas veces sugiere hacer mejoras en las labores que usted realiza, 12 contestaron que casi nunca, 10 nunca, 8 casi siempre y 1 siempre.

Tabla N° 10
Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	11,8	11,8	11,8
	Casi Nunca	8	15,7	15,7	27,5
	Algunas Veces	25	49,0	49,0	76,5
	Casi Siempre	10	19,6	19,6	96,1
	Siempre	2	3,9	3,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

Gráfico N° 9



Fuente: Spss 22, elaboración propia

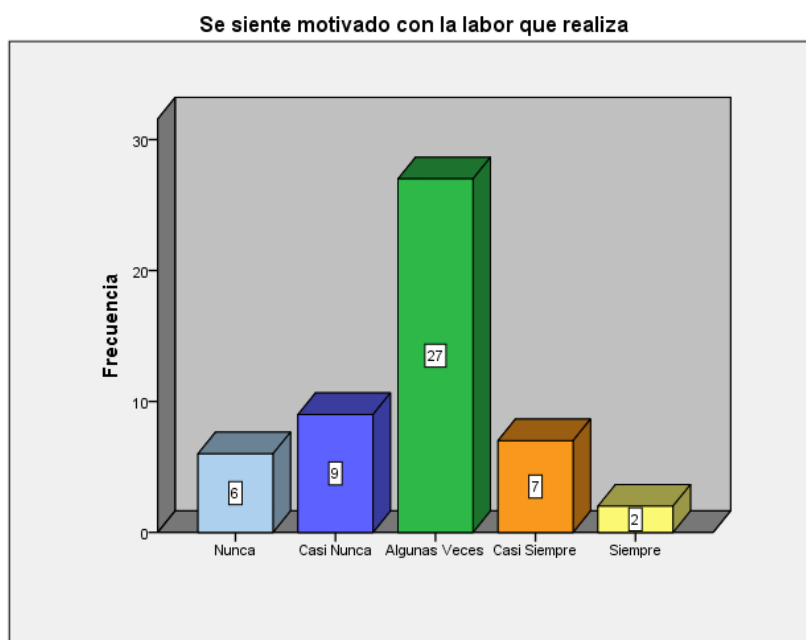
Interpretación: Se observa en la tabla N° 10 y gráfico N° 9, que de los colaboradores encuestados, 25 manifiestan que algunas veces alcanza las metas propuestas en la labor que realiza, 10 nos respondieron que casi siempre, 8 casi nunca, 6 nunca y 2 siempre.

Tabla N° 11
Se siente motivado con la labor que realiza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	6	11,8	11,8	11,8
Casi Nunca	9	17,6	17,6	29,4
Algunas Veces	27	52,9	52,9	82,4
Casi Siempre	7	13,7	13,7	96,1
Siempre	2	3,9	3,9	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

Gráfico N° 10



Fuente: Spss 22, elaboración propia

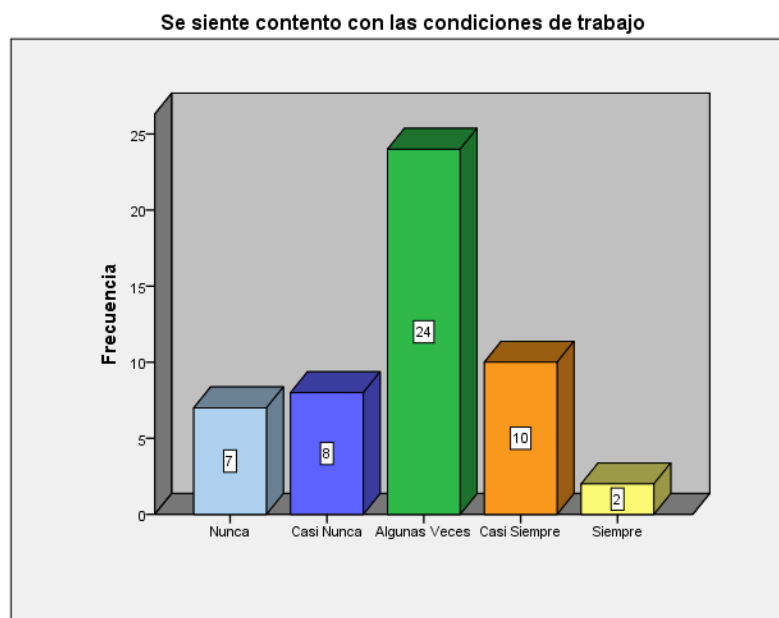
Interpretación: Se observa en la tabla N° 11 y gráfico N° 10, que de los colaboradores encuestados, 27 colaboradores nos manifiestan que algunas veces se siente motivado con la labor que realiza, 9 consideran que casi nunca, 7 casi siempre, 6 nunca y 2 siempre.

Tabla N° 12
Se siente contento con las condiciones de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	7	13,7	13,7	13,7
Casi Nunca	8	15,7	15,7	29,4
Algunas Veces	24	47,1	47,1	76,5
Casi Siempre	10	19,6	19,6	96,1
Siempre	2	3,9	3,9	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

Gráfico N° 11



Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación: Se observa en la tabla N° 12 y gráfico N° 11, que de los colaboradores encuestados, 24 manifiestan que algunas veces se siente contento con las condiciones de trabajo, 10 casi siempre, 8 casi nunca, 7 nunca y 2 siempre.

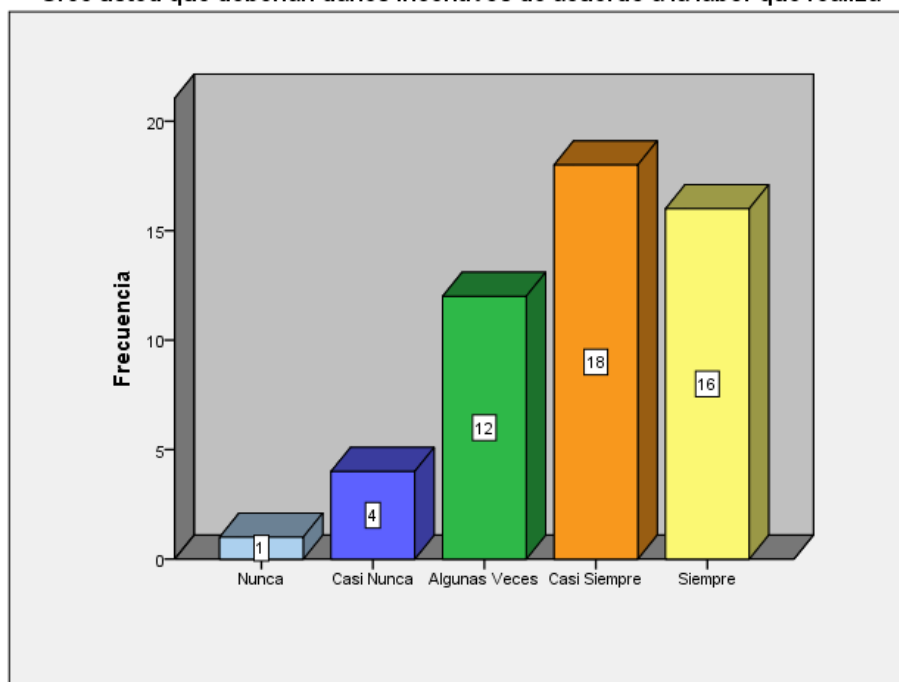
Tabla N° 13
Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realiza

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	1	2,0	2,0	2,0
Casi Nunca	4	7,8	7,8	9,8
Algunas Veces	12	23,5	23,5	33,3
Casi Siempre	18	35,3	35,3	68,6
Siempre	16	31,4	31,4	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

Gráfico N° 12

Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realiza



Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación: Se observa en la tabla N° 13 y gráfico N° 12, que de los colaboradores encuestados, 18 encuestados cree que casi siempre deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realiza, 16 consideran que siempre, 12 algunas veces, 4 casi nunca y 1 nunca.

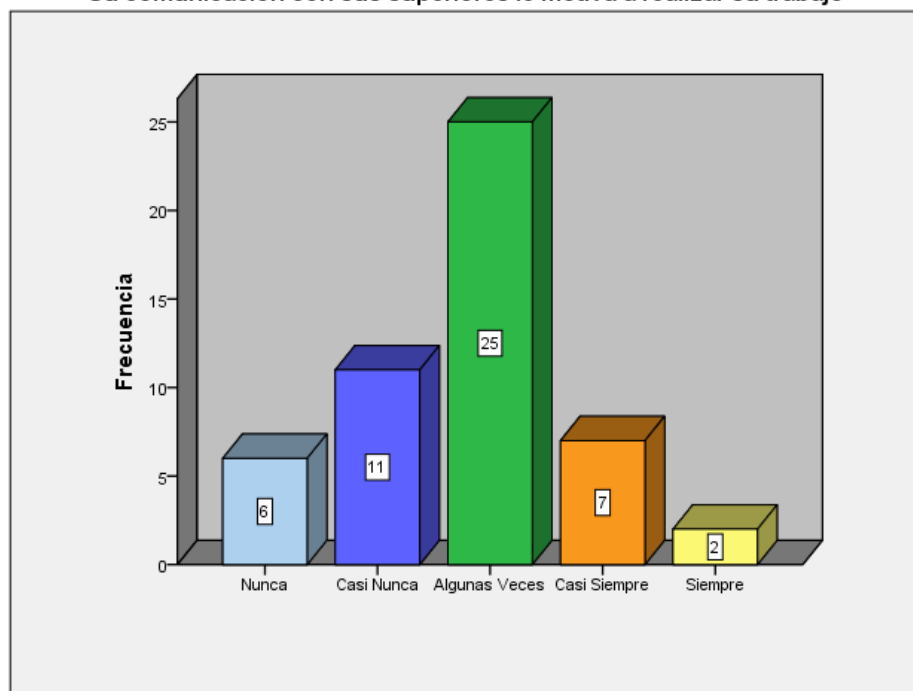
Tabla N° 14
Su comunicación con sus superiores le motiva a realizar su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	11,8	11,8	11,8
	Casi Nunca	11	21,6	21,6	33,3
	Algunas Veces	25	49,0	49,0	82,4
	Casi Siempre	7	13,7	13,7	96,1
	Siempre	2	3,9	3,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

e
Fuente: Spss 22, elaboración propia

Gráfico N° 13

Su comunicación con sus superiores le motiva a realizar su trabajo



Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación: Se observa en la tabla N° 14 y gráfico N° 13, que de los colaboradores encuestados, 25 consideran que algunas veces su comunicación con sus superiores le motiva a realizar su trabajo, 11 contestaron que casi nunca, 7 casi siempre, 6 nunca y 2 siempre.

Gráfico 14

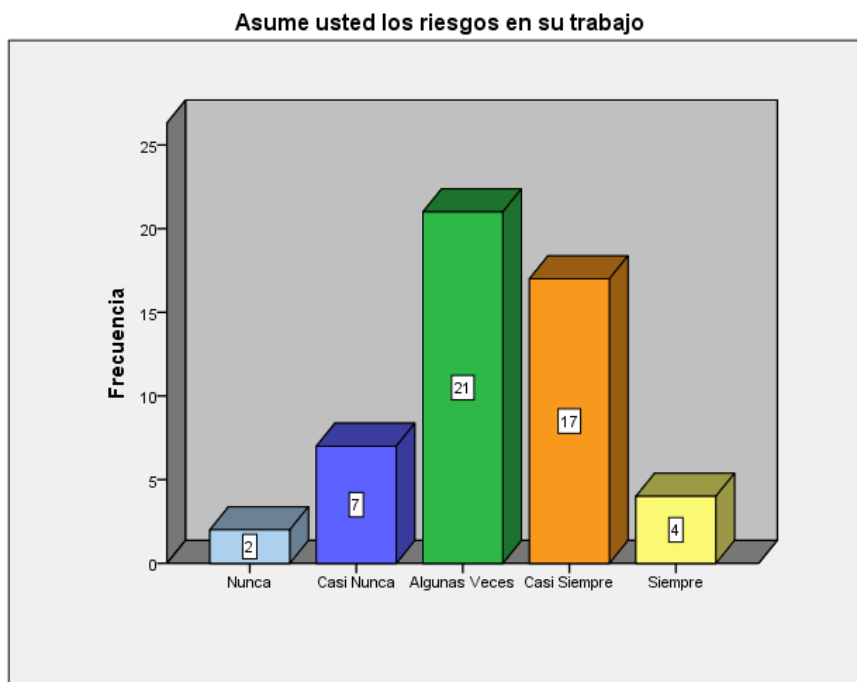


Tabla N° 15
Asume riesgos de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	3,9	3,9	3,9
Casi Nunca	7	13,7	13,7	17,6
Algunas Veces	21	41,2	41,2	58,8
Casi Siempre	17	33,3	33,3	92,2
Siempre	4	7,8	7,8	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

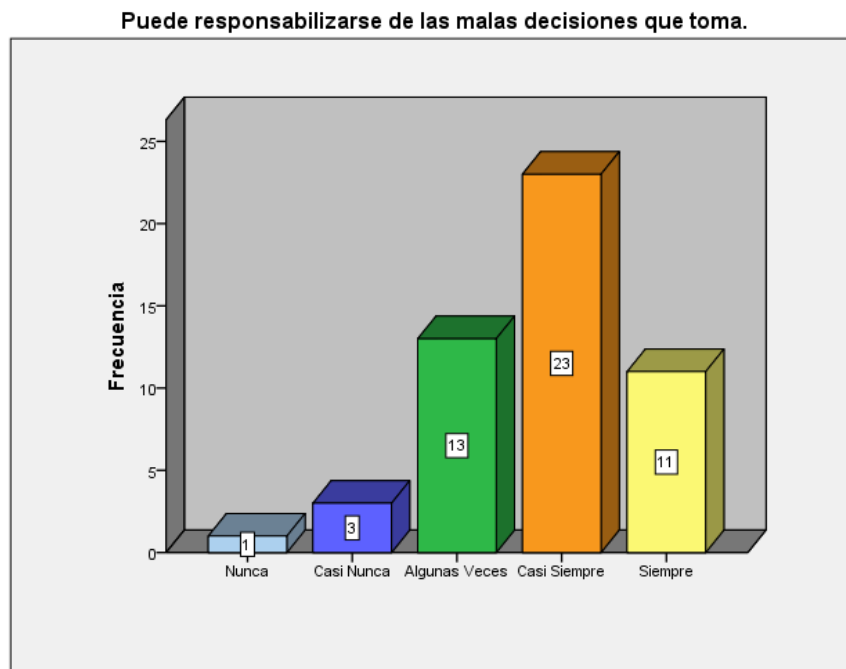
Interpretación: Se observa en la tabla N° 15 y gráfico N° 14, que de los colaboradores encuestados, 21 manifiestan que algunas veces asume los riesgos en su trabajo, 17 contestaron que casi siempre, 7 casi nunca, 4 siempre y 2 nunca.

Tabla N° 16
Puede responsabilizarse de las malas decisiones que toma.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi Nunca	3	5,9	5,9	7,8
	Algunas Veces	13	25,5	25,5	33,3
	Casi Siempre	23	45,1	45,1	78,4
	Siempre	11	21,6	21,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

F
u
Fuente: Spss 22, elaboración propia

Gráfico N° 15



Fuente: Spss 22, elaboración propia

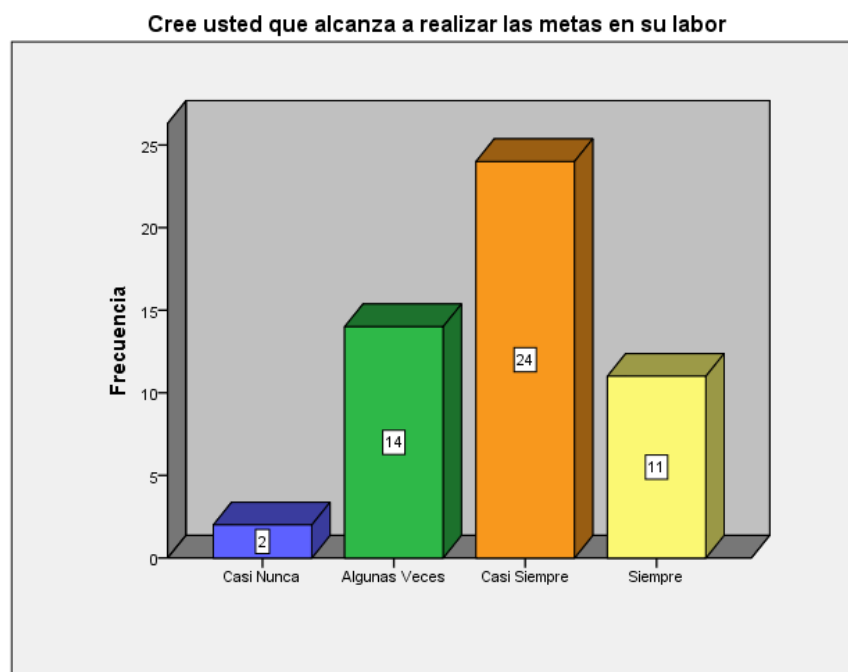
Interpretación: Se observa en la tabla N° 16 y gráfico N° 15, que de los colaboradores encuestados, 23 manifiestan que casi siempre puede responsabilizarse de las malas decisiones que toma, 13 algunas veces, 11 nos corroboran que siempre, 3 casi nunca y solo 1 considera que nunca.

Tabla N° 17
Cree usted que alcanza a realizar las metas en su labor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	3,9	3,9	3,9
	Algunas Veces	14	27,5	27,5	31,4
	Casi Siempre	24	47,1	47,1	78,4
	Siempre	11	21,6	21,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

F
 Fuente: Spss 22, elaboración propia

Gráfico N° 16



Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación: Se observa en la tabla N° 17 y gráfico N° 16, que de los colaboradores encuestados, 24 consideran que cree que alcanza a realizar las metas en su labor, 14 piensan que algunas veces, 11 manifiestan que siempre y 2 que casi nunca.

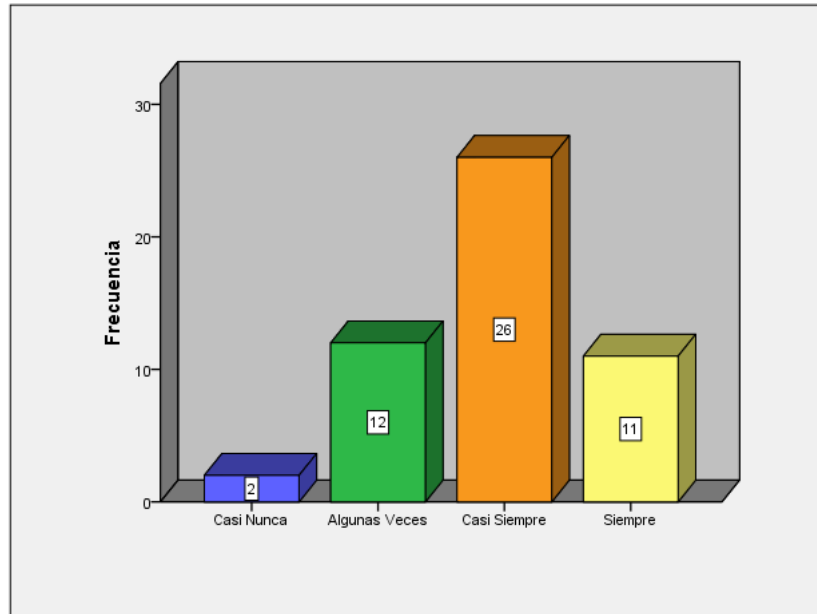
Tabla N° 18
Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	3,9	3,9	3,9
	Algunas Veces	12	23,5	23,5	27,5
	Casi Siempre	26	51,0	51,0	78,4
	Siempre	11	21,6	21,6	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

Gráfico N° 17

Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones



Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación: Se observa en la tabla N° 18 y gráfico N° 17, que de los colaboradores encuestados, 26 manifiestan que casi siempre tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones, 12 nos contestaron que algunas veces, 11 siempre y 2 casi nunca.

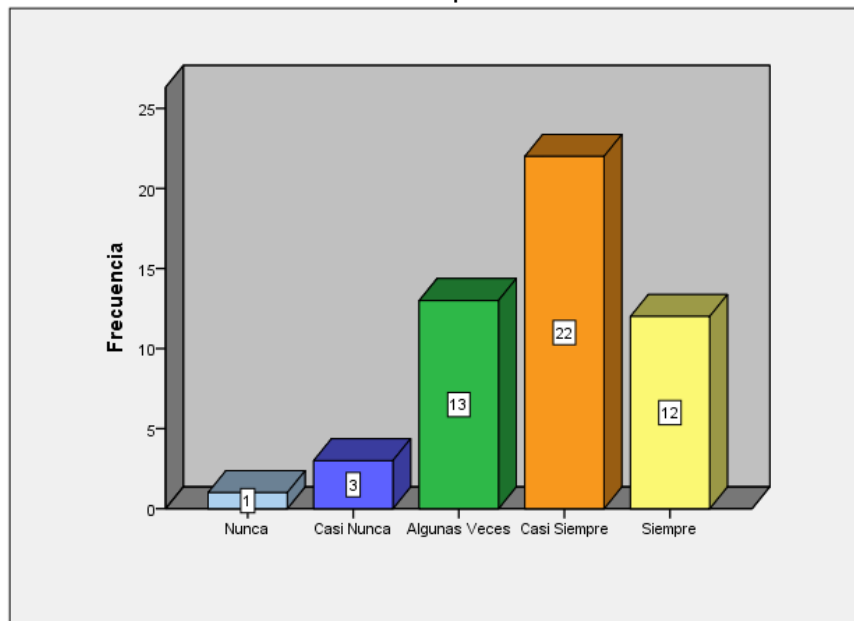
Tabla N° 19
La puntualidad y el compromiso es importante para poder tener un rendimiento laboral óptimo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi Nunca	3	5,9	5,9	7,8
	Algunas Veces	13	25,5	25,5	33,3
	Casi Siempre	22	43,1	43,1	76,5
	Siempre	12	23,5	23,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

Gráfico N° 18

La puntualidad y el compromiso es importante para poder tener un rendimiento laboral óptimo



Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación: Se observa en la tabla N° 19 y gráfico N° 18, que de los colaboradores encuestados, 22 nos manifestaron que casi siempre la puntualidad y el compromiso es importante para poder tener un rendimiento laboral óptimo, 13 considera que algunas veces, 12 que siempre, 3 que casi nunca y y cree que nunca.

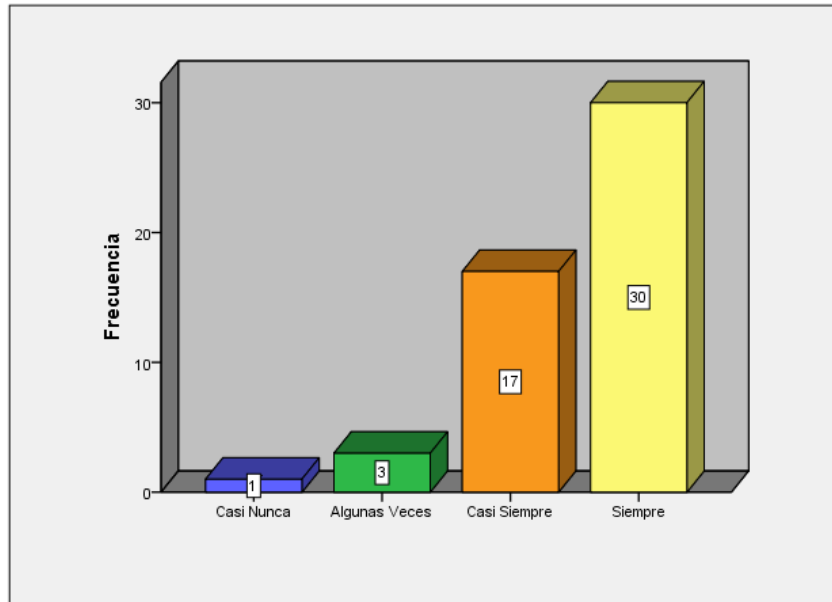
Tabla N° 20
El uso de los Elementos de Protección Personal, distingue y representa la calidad del trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Algunas Veces	3	5,9	5,9	7,8
	Casi Siempre	17	33,3	33,3	41,2
	Siempre	30	58,8	58,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

Grafico N° 19

El uso de los Elementos de Protección Personal, distingue y representa la calidad del trabajador



Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación: Se observa en la tabla N° 20 y gráfico N° 19, que de los colaboradores encuestados, 30 manifiestan que siempre el uso de los Elementos de Protección Personal, distingue y representa la calidad del trabajador, 17 casi siempre, 3 considera que nunca y 1 que nunca.

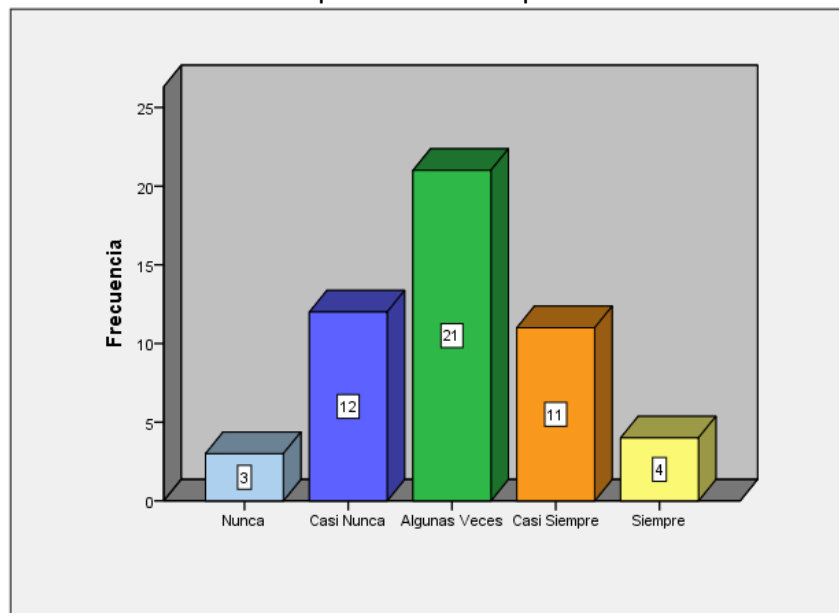
Tabla N° 21
Está de acuerdo que el compromiso es lo que prevalece en tu
desempeño laboral por encima del cumplimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,9	5,9	5,9
	Casi Nunca	12	23,5	23,5	29,4
	Algunas Veces	21	41,2	41,2	70,6
	Casi Siempre	11	21,6	21,6	92,2
	Siempre	4	7,8	7,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

Gráfico N° 20

Está de acuerdo que el compromiso es lo que prevalece en tu desempeño
laboral por encima del cumplimiento



Fuente: Spss 22, elaboración propia

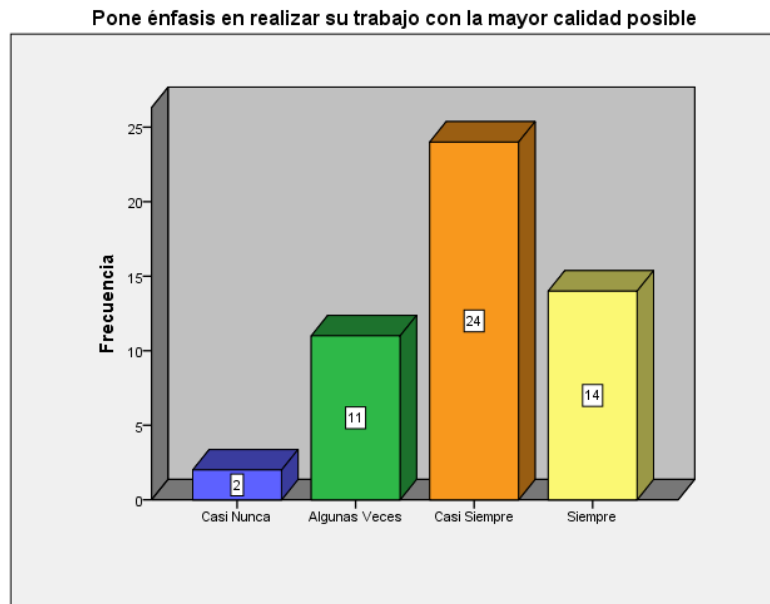
Interpretación: Se observa en la tabla N° 21 y gráfico N° 20, que de los colaboradores encuestados, 21 manifiestan que algunas veces está de acuerdo que el compromiso es lo que prevalece en su desempeño laboral por encima del cumplimiento, 12 considera que casi nunca, 11 casi siempre, 4 siempre y 3 nunca.

Tabla N° 22
Pone énfasis en realizar su trabajo con la mayor calidad posible

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	2	3,9	3,9	3,9
	Algunas Veces	11	21,6	21,6	25,5
	Casi Siempre	24	47,1	47,1	72,5
	Siempre	14	27,5	27,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

Gráfico N° 21



Fuente: Spss 22, elaboración propia

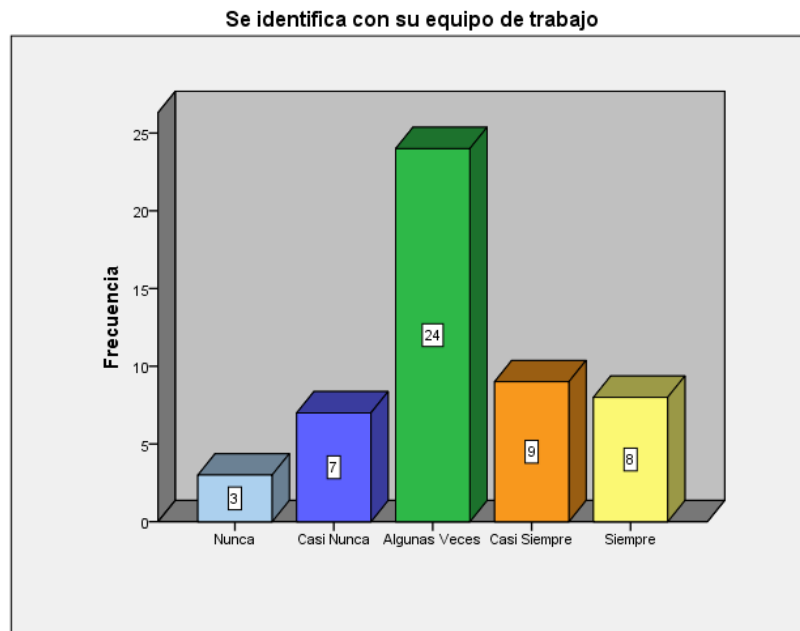
Interpretación: Se observa en la tabla N° 22 y gráfico N° 21, que de los colaboradores encuestados, 24 manifiestan que casi siempre pone énfasis en realizar su trabajo con la mayor calidad posible, 14 siempre, 11 algunas veces y 2 casi nunca.

Tabla N° 23
Se identifica con su equipo de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,9	5,9	5,9
	Casi Nunca	7	13,7	13,7	19,6
	Algunas Veces	24	47,1	47,1	66,7
	Casi Siempre	9	17,6	17,6	84,3
	Siempre	8	15,7	15,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

Gráfico N° 22



Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación: Se observa en la tabla N° 23 y gráfico N° 22, que de los colaboradores encuestados, 24 manifiestan que algunas veces se identifica con su equipo de trabajo, 9 considera que casi siempre, 8 siempre, 7 casi nunca y 3 nunca.

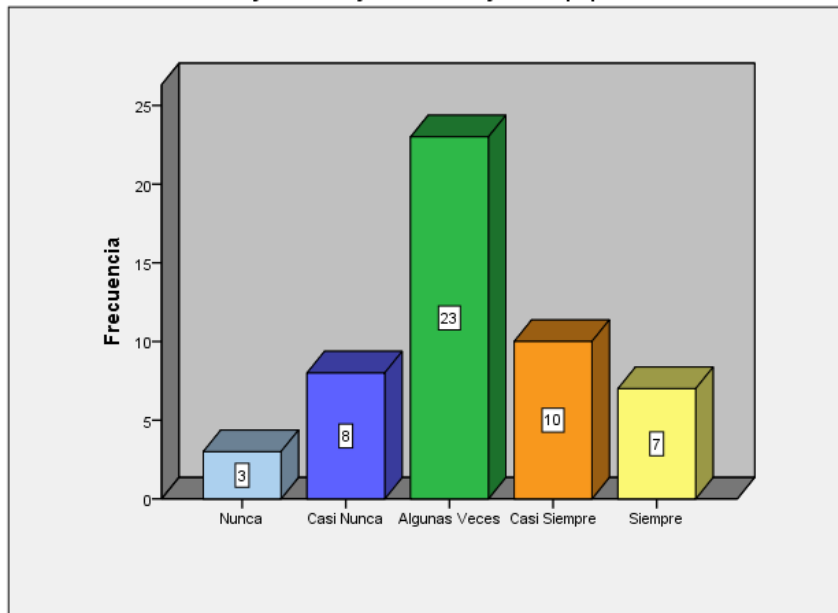
Tabla N° 24
Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,9	5,9	5,9
	Casi Nunca	8	15,7	15,7	21,6
	Algunas Veces	23	45,1	45,1	66,7
	Casi Siempre	10	19,6	19,6	86,3
	Siempre	7	13,7	13,7	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

Gráfico N° 23

Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo



Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación: Se observa en la tabla N° 24 y gráfico N° 23, que de los colaboradores encuestados, 23 manifiestan que algunas veces está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo, 10 casi siempre, 8 casi nunca, 7 siempre y 2 nunca.

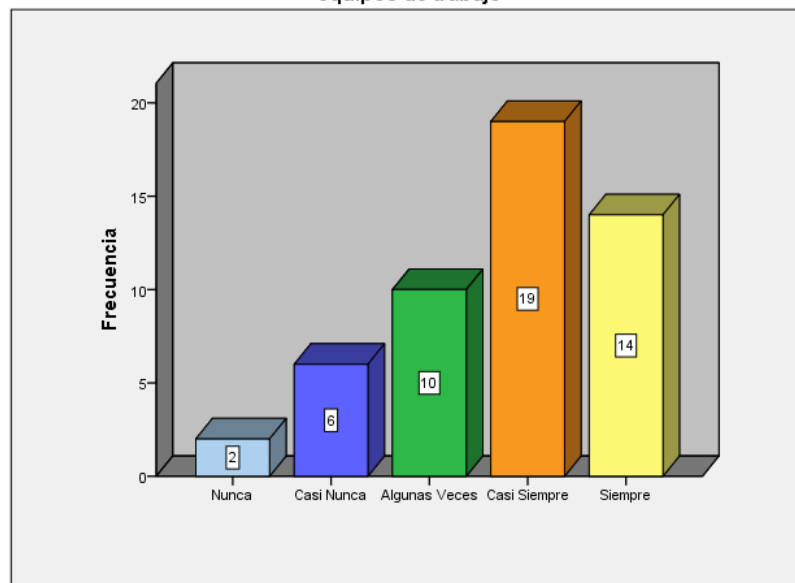
Tabla N° 25
Considera que existe mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,9	3,9	3,9
	Casi Nunca	6	11,8	11,8	15,7
	Algunas Veces	10	19,6	19,6	35,3
	Casi Siempre	19	37,3	37,3	72,5
	Siempre	14	27,5	27,5	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

Gráfico N° 24

Considera que existe mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo



Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación: Se observa en la tabla N° 25 y gráfico N° 24, que de los colaboradores encuestados, 19 manifiestan que algunas veces considera que casi siempre existe mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo, 14 siempre, 10 algunas veces, 6 casi nunca y 2 nunca.

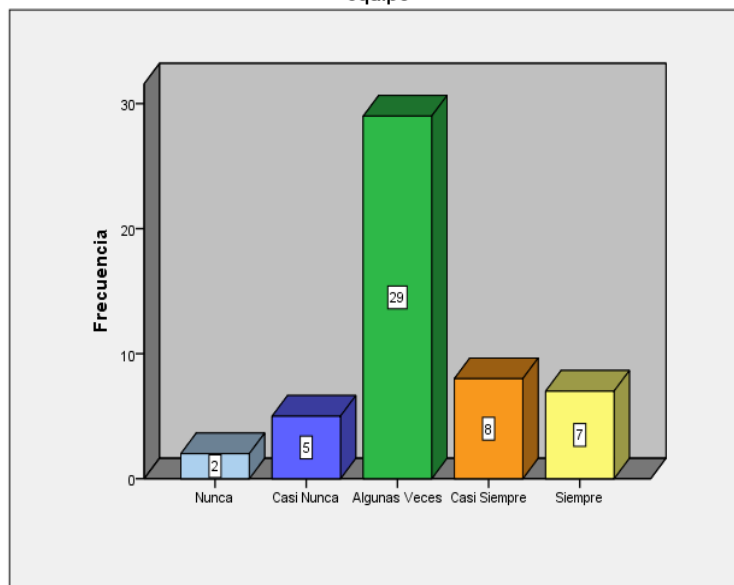
Tabla N° 26
Está de acuerdo que el cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	3,9	3,9	3,9
Casi Nunca	5	9,8	9,8	13,7
Algunas Veces	29	56,9	56,9	70,6
Casi Siempre	8	15,7	15,7	86,3
Siempre	7	13,7	13,7	100,0
Total	51	100,0	100,0	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

Grafico N° 25

Está de acuerdo que el cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo



Fuente: Spss 22, elaboración propia

Interpretación: Se observa en la tabla N° 26 y gráfico N° 25, que de los colaboradores encuestados, 29 manifiestan que algunas veces considera que casi siempre, está de acuerdo que el cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo, 8 casi siempre, 7 siempre, 5 casi nunca y 2 nunca.

4.3. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

4.3.1 PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

FORMULAMOS LAS HIPÓTESIS ESTADÍSTICAS:

H1 Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017

H0 No existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017.

Tabla N° 27

GESTION DEL TALENTO HUMANO*DESEMPEÑO LABORAL tabulación cruzada

			DESEMPEÑO LABORAL					Total
			NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
GESTION DEL TALENTO HUMANO	NUNCA	Recuento	1	1	0	0	0	2
		Recuento esperado	,0	,1	,5	,8	,5	2,0
		% del total	2,0%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,9%
	CASI NUNCA	Recuento	0	2	7	0	0	9
		Recuento esperado	,2	,5	2,5	3,7	2,1	9,0
		% del total	0,0%	3,9%	13,7%	0,0%	0,0%	17,6%
	ALGUNAS VECES	Recuento	0	0	7	12	0	19
		Recuento esperado	,4	1,1	5,2	7,8	4,5	19,0
		% del total	0,0%	0,0%	13,7%	23,5%	0,0%	37,3%
	CASI SIEMPRE	Recuento	0	0	0	9	8	17
		Recuento esperado	,3	1,0	4,7	7,0	4,0	17,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	17,6%	15,7%	33,3%
	SIEMPRE	Recuento	0	0	0	0	4	4
		Recuento esperado	,1	,2	1,1	1,6	,9	4,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	7,8%	7,8%
Total	Recuento	1	3	14	21	12	51	
	Recuento esperado	1,0	3,0	14,0	21,0	12,0	51,0	
	% del total	2,0%	5,9%	27,5%	41,2%	23,5%	100,0%	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

Tabla N° 28
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	82,761 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	72,230	16	,000
Asociación lineal por lineal	37,220	1	,000
N de casos válidos	51		

22 casillas (88,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Fuente: Spss 22, elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Como el valor de sig. (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir:

Existe relación directa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017.

4.3.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 1

H1 Existe relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017

H0 No existe relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017

TABLA N° 29
DESEMPEÑO LABORAL*Conocimiento tabulación cruzada

			Conocimiento					Total
			NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
DESEMPEÑO LABORAL	NUNCA	Recuento	1	0	0	0	0	1
		Recuento esperado	,1	,1	,4	,4	,1	1,0
		% del total	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
	CASI NUNCA	Recuento	2	1	0	0	0	3
		Recuento esperado	,2	,4	1,1	1,2	,2	3,0
		% del total	3,9%	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,9%
	ALGUNAS VECES	Recuento	0	5	9	0	0	14
		Recuento esperado	,8	1,6	4,9	5,5	1,1	14,0
		% del total	0,0%	9,8%	17,6%	0,0%	0,0%	27,5%
	CASI SIEMPRE	Recuento	0	0	9	12	0	21
		Recuento esperado	1,2	2,5	7,4	8,2	1,6	21,0
		% del total	0,0%	0,0%	17,6%	23,5%	0,0%	41,2%
SIEMPRE	Recuento	0	0	0	8	4	12	
	Recuento esperado	,7	1,4	4,2	4,7	,9	12,0	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	15,7%	7,8%	23,5%	
Total	Recuento	3	6	18	20	4	51	
	Recuento esperado	3,0	6,0	18,0	20,0	4,0	51,0	
	% del total	5,9%	11,8%	35,3%	39,2%	7,8%	100,0%	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

TABLA N° 30
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	82,086 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	71,954	16	,000
Asociación lineal por lineal	37,429	1	,000
N de casos válidos	51		

22 casillas (88,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.

Fuente: Spss 22, elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Como el valor de sig. (valor critico observado) $0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir:

Existe relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017.

4.3.3 PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 2

H2 Existe relación significativa entre las habilidades y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017.

H0 No existe relación significativa entre las habilidades y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017.

TABLA N° 31
DESEMPEÑO LABORAL *Habilidades tabulación cruzada

			Habilidades					Total
			NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
DESEMPEÑO LABORAL	NUNCA	Recuento	1	0	0	0	0	1
		Recuento esperado	,1	,2	,5	,3	,0	1,0
		% del total	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
	CASI NUNCA	Recuento	3	0	0	0	0	3
		Recuento esperado	,2	,5	1,4	,8	,1	3,0
		% del total	5,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,9%
	ALGUNAS VECES	Recuento	0	9	5	0	0	14
		Recuento esperado	1,1	2,5	6,3	3,6	,5	14,0
		% del total	0,0%	17,6%	9,8%	0,0%	0,0%	27,5%
	CASI SIEMPRE	Recuento	0	0	18	3	0	21
		Recuento esperado	1,6	3,7	9,5	5,4	,8	21,0
		% del total	0,0%	0,0%	35,3%	5,9%	0,0%	41,2%
SIEMPRE	Recuento	0	0	0	10	2	12	
	Recuento esperado	,9	2,1	5,4	3,1	,5	12,0	
	% del total	0,0%	0,0%	0,0%	19,6%	3,9%	23,5%	
Total	Recuento	4	9	23	13	2	51	
	Recuento esperado	4,0	9,0	23,0	13,0	2,0	51,0	
	% del total	7,8%	17,6%	45,1%	25,5%	3,9%	100,0%	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

TABLA N° 32
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	113,830 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	90,424	16	,000
Asociación lineal por lineal	40,943	1	,000
N de casos válidos	51		

a. 21 casillas (84,0%) han esperado un recuento menor que 5. El

recuento mínimo esperado es ,04.

Fuente: Spss 22, elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Como el valor de sig. (valor critico observado) $0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: Existe relación significativa entre las habilidades y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017.

4.3.4 PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA 3

H3 Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017.

H0 Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017.

TABLA N° 32
DESEMPEÑO LABORAL*Motivación tabulación cruzada

			Motivación					Total
			NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
DESEMPEÑO LABORAL	NUNCA	Recuento	1	0	0	0	0	1
		Recuento esperado	,1	,2	,4	,3	,0	1,0
		% del total	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
	CASI NUNCA	Recuento	3	0	0	0	0	3
		Recuento esperado	,3	,6	1,2	,8	,1	3,0
		% del total	5,9%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	5,9%
	ALGUNAS VECES	Recuento	1	10	3	0	0	14
		Recuento esperado	1,4	2,7	5,5	3,8	,5	14,0
		% del total	2,0%	19,6%	5,9%	0,0%	0,0%	27,5%
	CASI SIEMPRE	Recuento	0	0	17	4	0	21
		Recuento esperado	2,1	4,1	8,2	5,8	,8	21,0
		% del total	0,0%	0,0%	33,3%	7,8%	0,0%	41,2%
	SIEMPRE	Recuento	0	0	0	10	2	12
		Recuento esperado	1,2	2,4	4,7	3,3	,5	12,0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	19,6%	3,9%	23,5%
Total	Recuento	5	10	20	14	2	51	
	Recuento esperado	5,0	10,0	20,0	14,0	2,0	51,0	
	% del total	9,8%	19,6%	39,2%	27,5%	3,9%	100,0%	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

TABLA N° 33
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	105,322 ^a	16	,000
Razón de verosimilitud	89,891	16	,000
Asociación lineal por lineal	40,961	1	,000
N de casos válidos	51		

22 casillas (88,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,04.

Fuente: Spss 22, elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Como el valor de sig. (valor critico observado) $0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017.

4.3.5 PRUEBA DE HIPOTESIS ESPECÍFICA 4

H4 Existe relación significativa entre las actitudes y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017.

H0 No existe relación significativa entre las actitudes y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017

TABLA N° 34
DESEMPEÑO LABORAL *Actitudes tabulación cruzada

			Actitudes				Total
			CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE	
DESEMPEÑO LABORAL	NUNCA	Recuento	1	0	0	0	1
		Recuento esperado	,0	,3	,5	,2	1,0
		% del total	2,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,0%
	CASI NUNCA	Recuento	1	2	0	0	3
		Recuento esperado	,1	,8	1,4	,6	3,0
		% del total	2,0%	3,9%	0,0%	0,0%	5,9%
	ALGUNAS VECES	Recuento	0	12	2	0	14
		Recuento esperado	,5	3,8	6,6	3,0	14,0
		% del total	0,0%	23,5%	3,9%	0,0%	27,5%
	CASI SIEMPRE	Recuento	0	0	21	0	21
		Recuento esperado	,8	5,8	9,9	4,5	21,0
		% del total	0,0%	0,0%	41,2%	0,0%	41,2%
SIEMPRE	Recuento	0	0	1	11	12	
	Recuento esperado	,5	3,3	5,6	2,6	12,0	
	% del total	0,0%	0,0%	2,0%	21,6%	23,5%	
Total	Recuento	2	14	24	11	51	
	Recuento esperado	2,0	14,0	24,0	11,0	51,0	
	% del total	3,9%	27,5%	47,1%	21,6%	100,0%	

Fuente: Spss 22, elaboración propia

TABLA N° 35
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	117,486 ^a	12	,000
Razón de verosimilitud	96,893	12	,000
Asociación lineal por lineal	44,046	1	,000
N de casos válidos	51		

a. 16 casillas (80,0%) han esperado un recuento menor que 5. El

recuento mínimo esperado es ,04.

Fuente: Spss 22, elaboración propia

INTERPRETACIÓN:

Como el valor de sig. (valor crítico observado) $0,000 < 0,05$ rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir: Existe relación significativa entre las actitudes y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017.

CONCLUSIONES

- Al someter nuestras variables: La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017, al chi cuadrado de Pearson, arrojó un valor de 0.000, lo que indica que existe una relación significativa entre la gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, esta redundara en el desempeño laboral del trabajador.
- Asimismo, al someter la dimensión Conocimiento y nuestra variable: Desempeño Laboral, al chi cuadrado de Pearson, arrojó un valor de 0.000, lo que indica que existe una relación significativa, entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017. Demostrando así que, si el colaborador tiene mayor conocimiento, esta redundara en su desempeño laboral. Es decir a mayor conocimiento mejor desempeño laboral.
- Al someter la dimensión habilidades y nuestra variable: el Desempeño Laboral, al chi cuadrado de Pearson, arrojó un valor de 0.000, lo que indica que existe una relación significativa entre las habilidades y desempeño laboral. Demostrando así que, si el colaborador presenta más habilidades, esta redundara en su desempeño laboral en. la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017.
- Al someter la dimensión motivación a nuestra variable: Desempeño Laboral, al chi cuadrado de Pearson, arrojó un valor de 0.000, lo que indica que existe una relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral. Demostrando así que, si se existe motivación, esta redundara en el desempeño laboral del trabajador en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017, es decir a mayor motivación mejor rendimiento.

- Al someter la dimensión actitudes y nuestra variable: Desempeño Laboral, al chi cuadrado de Pearson, arrojó un valor de 0.000, lo que indica que existe una relación significativa entre las actitudes y el desempeño laboral. Demostrando así que, si el colaborador demuestra mejores actitudes esta redundara en el desempeño laboral. en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. exista una gestión de talento humano, basado en mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores, promoviendo que sus trabajadores estén comprometidos y se sientan identificados con los objetivos, metas y políticas de la organización.
- Se recomienda que la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. promueva el desarrollo del conocimiento de sus trabajadores, con el desarrollo de cursos, capacitaciones y similares, los mismos que servirán para incrementar sus conocimientos y mejorar su desempeño laboral.
- Se recomienda que la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. promueva el desarrollo de las habilidades de sus trabajadores a fin de convertirlos en mejores personas y a la vez más productivas, en un mundo cambiante como el que vivimos, es necesario incrementar ciertas habilidades, sobre todo el concerniente al uso de nuevas tecnologías.
- Se recomienda que la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. busque la motivación constante de sus colaboradores, ya que es muy conocido, que las personas motivadas rinden más y mejor y están propensas a cometer el menor número de errores
- Se recomienda que la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. busque que sus colaboradores desarrollen actitudes positivas, es muy cierto esta mención, "Nada puede detener al hombre con una actitud mental correcta de alcanzar su meta, nada en la tierra puede ayudar al hombre con una actitud mental equivocada.", por ello debe inculcarse el desarrollo de una actitud mental positivos.

BIBLIOGRAFÍA

- Academia. Revista Latinoamericana de Administración, (51) 15-26. Recuperado de <http://redalyc.org/articulo.oa?id=71625040006>
- Actualidad Contable Faces, 15(24) 05-18. Recuperado de <http://redalyc.org/articulo.oa?id=25722697002>
- Álvarez de Zayas, Carlos. Metodología de la investigación científica/ Carlos Álvarez de Zayas, Virginia M. Sierra.
- Becker Gary S. (1983), "El capital Humano" Alianza Universidad de Textos, Alianza Editorial, S.A. Madrid. Bernal T.,
- Calderón V., J. A. & Mousalli K., G. M. (2012). Capital humano: Elemento de diferenciación entre las organizaciones.
- Castells, M. The Rise of Network Society: Oxford. Blackwell Publishing, 2000.
- Chiavenato, I. (2001) Administración de Recursos Humanos: Educación Superior y Sociedad Editorial McGraw Hill, Interamericana, Quinta Edición. Santa Fé, Bogotá, Colombia.
- Centurión (2017). En su tesis intitulada: "La motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa Jwk. Asociados S.A, San Martín de Porres – 2017",
- César Augusto. Metodología de la Investigación para Administración y Economía. 1995 Ed. Prentice 2001. P 1-165.
- Chiavenato, I. (2010). Gestión del talento Humano. Tercera edición. Mc. Graw Hill. México.
- De León (2013) tesis "Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu",

- Díaz M. (2004). La Gestión del Potencial Humano en las Organizaciones. Una Propuesta Metodológica desde la Psicología. (Tesis Doctoral). Facultad de Psicología. Universidad de La Habana. Cuba.
- E.J. Davis, Investigación de Mercados, Edic. el ateneo Editorial, Buenos Aires, Argentina, 2011.
- García Zambrano, L., García Merino, J. D. & Rodríguez Castellanos, A. (2012). Impacto de la inversión en capital humano sobre el valor empresarial.
- González-Álvarez, N. & Solís-Rodríguez, V. (2011). Descubrimiento de oportunidades empresariales: capital humano, capital social y género.
- INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 21(41) 187-196. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81822806014>
- José Domingo Regazo, terminología de los nuevos estilos de gerencia, Editorial San Marcos, Lima – Perú, 2010
- La Torre (2012) tesis doctoral “La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral”
- La Torre M. (2011) La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. (Tesis doctoral). Departamento de Psicología Social. Universitat de Valencia.
- López-Ruiz, O. (2007). Ethos empresarial: el "capital humano" como valor social. Estudios Sociológicos, XXV (2) 399-425. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59825205>
- Mertens, L. (1998). La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional. Ministerio de Cultura y Educación de Argentina.
- Nolberto (2017) tesis “Gestión del talento humano y el desempeño laboral de la municipalidad distrital de Pichanaqui, 2017”,
- Pérez, J. y Cortés, J. Medición y validación del desempeño organizacional como

resultado de acciones de aprendizaje. Revista Ciencias Estratégicas, vol. 17, núm. 22, julio-diciembre, 2009, pp. 251-271 Universidad Pontificia Bolivariana.

- Puchol, L. (2003). Dirección y gestión de recursos humanos. Editorial Díaz de Santos, quinta edición, Madrid. Capítulo Séptimo. Restrepo E., F. J. (2005). El capital y las Capacidades Humanas. Revista Ciencias Estratégicas, 13(14) 195-212. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=151321068006>
- Ricra (2015) Tesis: “la gestión del capital humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa TECNOMIN DATA S.R.L. Chungar – Cerro de Pasco – 2014” Universidad Nacional del Centro del Perú.
- Sampieri H., Fernández C. y Baptista P., (2010). Metodología de la Investigación, Colombia, Mc. Graw Hill. P. 1-420

ANEXOS

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Escuela Profesional de Administración ENCUESTA A LOS COLABORADORES

Estimado Señor (a):

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, para contestar la presente encuesta sobre la tesis "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA MINERA INMACULADA CONCEPCIÓN DE SMELTER S.A. – PASCO - 2017"

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

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

1 NUNCA	2 CASI NUNCA	3 ALGUNAS VECES	4 CASI SIEMPRE	5 SIEMPRE
---------	--------------	-----------------	----------------	-----------

Sexo: M F

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
	VARIABLE 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
	DIMENSIÓN 1: CONOCIMIENTO					
1	Después de la labor que realiza, identifica lecciones a ser aprendidas.					
2	Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente.					
3	Considera que tiene suficientes conocimientos sobre la labor que realiza.					
4	La labor que realiza le permite desarrollar sus conocimientos					
	DIMENSIÓN 2 : HABILIDADES	1	2	3	4	5
5	considera que la creatividad influye para la resolución de problemas					
6	Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor					
7	Sugiere hacer mejoras en las labores que usted realiza					
8	Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza.					
	DIMENSIÓN 3: MOTIVACIÓN	1	2	3	4	5
9	Se siente motivado con la labor que realiza					
10	Se siente contento con las condiciones de trabajo					
11	Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realiza					
12	Su comunicación con sus superiores le motiva a realizar su trabajo					

	DIMENSIÓN 4: ACTITUDES					
13	Asume usted los riesgos en su trabajo					
14	Puede responsabilizarse de las malas decisiones que toma.					
15	Cree usted que alcanza a realizar las metas en su labor					
16	Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones					
	VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL					
	DIMENSIÓN: CALIDAD DE TRABAJO	1	2	3	4	5
17	La puntualidad y el compromiso es importante para poder tener un rendimiento laboral óptimo					
18	El uso de los Elementos de Protección Personal, distingue y representa la calidad del trabajador					
19	Está de acuerdo que el compromiso es lo que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento					
20	Pone énfasis en realizar su trabajo con la mayor calidad posible					
	DIMENSIÓN: TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4	5
21	Se identifica con su equipo de trabajo					
22	Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo					
23	Considera que existe mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo					
24	Está de acuerdo que el cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo					

GRACIAS POR SU APOYO.....

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA MINERA INMACULADA CONC EPCIÓN DE SMELTER SA – PASCO - 2017”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA		
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	(X) V. Independiente Gestión del Talento Humano	DIMENSIÓN 1 Conocimiento	- Lecciones aprendidas - Ideas propuestas - Productos de información - Capacidad del conocimiento	MÉTODO DE INVESTIGACIÓN No experimental – sustantiva TIPO DE INVESTIGACIÓN Aplicado NIVEL DE INVESTIGACIÓN Explicativo DISEÑO DE INVESTIGACIÓN No experimental POBLACIÓN 51 MUESTRA. 51 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DASTOS TÉCNICAS: - Encuesta. - Observación INSTRUMENTO: - Cuestionario - Ficha de observación PROCESAMIENTO DE DATOS Spss, Excel		
¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017?	Determinar qué relación existe entre la gestión del talento humano con el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017.	Existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017.						
Problema específicos	Objetivo específicos	Hipótesis específicos					DIMENSIÓN 2 Habilidades	- Crear - Innovar
Problema Especifico 1 ¿Qué relación existe entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017?	Objetivo Especifico 1 Determinar qué relación existe entre el conocimiento con el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017.	Hipótesis Especifica 1 Existe relación significativa entre el conocimiento y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017					DIMENSIÓN 3 Motivación	- Productividad laboral. - Participación laboral - Incentivo salarial.
Problema Especifico 2 ¿Qué relación existe entre las habilidades y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017?	Objetivo Especifico 2 Determinar qué relación existe entre las habilidades con el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017	Hipótesis Especifica 2 Existe relación significativa entre las habilidades y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017					DIMENSIÓN 4 Actitudes	- Alcanzar metas - Asumir riesgos - Logros
Problema Especifico 3 ¿Qué relación existe entre la motivación y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017?	Objetivo Especifico 3 Determinar qué relación existe entre motivación y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017	Hipótesis Especifica 3 Existe relación significativa entre la motivación y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017.	(Y) V. Dependiente Desempeño laboral	DIMENSIÓN 1 Calidad del Trabajo	- Puntualidad, - Iniciativa, - compromiso, - Capacidad de realización			
Problema Especifico 4 ¿Qué relación existe entre las actitudes y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017?	Objetivo Especifico 4 Determinar qué relación existe entre las actitudes y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017.	Hipótesis Especifica 4 Existe relación significativa entre las actitudes y el desempeño laboral en la Empresa Minera Inmaculada Concepción de Smelter S.A. – Pasco – 2017		DIMENSIÓN 2 Trabajo en equipo	- Conocimiento del trabajo, - Calidad, - Exactitud, - Liderazgo.			

OPERACIONALIDAD DE LAS VARIABLES

Variable independiente

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITMS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Es el conjunto de actividades que ponen en funcionamiento, desarrollan y movilizan a las personas quienes están dotadas de conocimientos, habilidades y competencias que son necesarias para que la organización pueda lograr sus objetivos.	<p>DIMENSIÓN 1 Conocimiento</p> <p>DIMENSIÓN 2 Habilidades</p> <p>DIMENSIÓN 3 Motivación</p> <p>DIMENSIÓN 4 Actitudes</p>	<p>Después de la labor que realiza, identifica lecciones a ser aprendidas. Comparte sus conocimientos con sus compañeros, para realizar su labor de una manera más eficiente. Considera que tiene suficientes conocimientos sobre la labor que realiza. La labor que realiza le permite desarrollar sus conocimientos</p> <p>considera que la creatividad influye para la resolución de problemas Propone, ejecuta y desarrolla ideas creativas para mejorar su labor. Sugiere hacer mejoras en las labores que usted realiza Alcanza las metas propuestas en la labor que realiza.</p> <p>Se siente motivado con la labor que realiza Se siente contento con las condiciones de trabajo Su comunicación con sus superiores le motiva a realizar su trabajo. Cree usted que deberían darles incentivos de acuerdo a la labor que realiza</p> <p>Asume usted los riesgos en su trabajo. Puede responsabilizarse de las malas decisiones que toma. Cree usted que alcanza a realizar las metas en su labor Tiene bien organizado su lugar de trabajo para la realización de sus funciones.</p>

Variable Dependiente

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ITMS
DESEMPEÑO LABORAL	Es la ejecución de las funciones que nos han sido encomendadas por la organización, se realizan de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas previamente establecidos	<p>DIMENSIÓN 1 Calidad del Trabajo</p> <p>DIMENSIÓN 2 Trabajo en equipo</p>	<p>¿La puntualidad y el compromiso es importante para poder tener un rendimiento laboral óptimo?</p> <p>¿El uso de los Elementos de Protección Personal, distingue y representa la calidad del trabajador?</p> <p>¿Está de acuerdo que el compromiso es lo que prevalece en tu desempeño laboral por encima del cumplimiento?</p> <p>¿Pone énfasis en realizar su trabajo con la mayor calidad posible?</p> <p>¿Se identifica con su equipo de trabajo?</p> <p>¿Está de acuerdo que la experiencia de trabajos realizados en puestos similares ayuda a mejorar el trabajo en equipo?</p> <p>¿Considera que existe mayor producción cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?</p> <p>¿Está de acuerdo que el cumplimiento de tareas es el objetivo de los trabajos en equipo?</p>