



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y TOMA DE DECISIONES EN EL
ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA ASCENSORES S.A., ATE
2017”.**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

PAREDES CHAMORRO MARIA MILAGROS

ASESOR:

Dr. MANUEL SALVADOR CAMA SOTELO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2017

PÁGINA DEL JURADO

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'E. Gamarra', is written above a horizontal line.

Mg. Edgard Lino Gamarra
Presidente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'O. Salas Quinto', is written above a horizontal line.

Dr. Oscar Salas Quinto
Secretario

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'W. Vásquez Huamán', is written above a horizontal line.

Mg. William Vásquez Huamán
Vocal

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación está dedicado a Dios por darme siempre fuerzas para seguir adelante a mi hijo por su amor, apoyo y cuidado en momentos difíciles. A mi novio por su gran amor y paciencia y a mis padres por su apoyo incondicional siempre.

AGRADECIMIENTO

Primeramente, me gustaría agradecerte a ti Dios por bendecirme, porque hiciste realidad este sueño anhelado. A la universidad Cesar Vallejo, Programa SUBE por darme la oportunidad de estudiar y ser un profesional. A mis profesores por su esfuerzo y dedicación, quien, con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación han logrado que pueda terminar mis estudios con éxito.

A mis amigos y compañeros de estudio, por los consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida, a nuestro asesor por su dedicación, apoyo y profesionalismo que aportó al logro de nuestros objetivos, a mi familia por su apoyo moral y su confianza en mi capacidad para lograr ser una profesional.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

La que suscribe, Paredes Chamorro, Maria Milagros, con DNI # 09585566, a efectos de formalizar con las disposiciones actuales estimadas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, manifiesto bajo juramento que toda la información que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, expongo bajo juramento que todos los antecedentes y referencias que se presenta en la presente investigación son legítimas y veraces.

Por tal asumo el compromiso que corresponda ante cualquier engaño, ocultamiento u omisión, tanto de los escritos como información aportada, por lo cual me sujeto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, setiembre de 2017



Maria Milagros Paredes Chamorro

PRESENTACIÓN

Estimado Jurado:

En ejecución del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo expongo ante ustedes la Tesis titulada “Gestión del talento humano y toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A., Ate 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener en Título Profesional de Licenciado en Administración.

Maria Milagros Paredes Chamorro

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN.....	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1 Realidad problemática.....	12
1.2 Trabajos previos.....	14
1.6 Hipótesis	19
1.3 Teorías relacionadas al tema	20
1.4 Formulación del problema.....	24
1.5 Justificación del estudio	25
1.7 Objetivo.....	25
II. METODOLOGÍA.....	27
2.1 Diseño de investigación.....	28
2.2 Variables, operacionalización.....	29
2.3 Población y Muestra.....	31
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad....	31
2.5 Métodos de análisis de datos	32
2.6 Aspectos éticos.	32
III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSIÓN	40
V. CONCLUSIONES	44
VI. RECOMENDACIONES.....	47
VII. REFERENCIAS	50
ANEXOS.....	54
Instrumentos.....	54
Matriz de consistencia	62

Tabla de especificaciones	63
Estructura del capítulo de resultados	64

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 2.1 Matriz de operacionalización de las variables.....	30
Tabla 3.1 Confiabilidad de la variable: Gestión del talento humano.....	34
Tabla 3.2 Confiabilidad de la variable: Toma de decisiones.....	34
Tabla 3.3 Nivel de correlación de Pearson de gestión del talento humano y toma de decisiones.....	35
Tabla 3.4 Nivel de correlación de Pearson de colocar a las personas y toma de decisiones.....	36
Tabla 3.5 Nivel de correlación de Pearson de recompensar a las personas y toma de decisiones.....	37
Tabla 3.6 Nivel de correlación de Pearson de desarrollar a las personas y toma de decisiones.....	38
Tabla de especificaciones.....	63

RESUMEN

La presente investigación se hizo con el objetivo de reconocer la correlación que existe entre la gestión del talento humano y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A., Ate 2017.

El estudio es de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, y de corte transversal. Se encuestó a un total de 35 trabajadores administrativos de la misma empresa.

Los resultados se obtuvieron a través del software SPSS. Luego de la aplicación del instrumento los resultados indicaron que el 77.14% de los encuestados manifestó que a veces la empresa toma decisiones con razón a la gestión del talento humano. La confiabilidad de la variable para la gestión del talento humano obtuvo un alfa de cronbach de 0,746 (75%) y para la toma de decisiones tiene 0,812 (81%) siendo para ambas confiable y aceptable, el coeficiente de correlación de Spearman obtenido fue de 0.897. Se concluyó que la toma de decisiones se relaciona significativamente con la gestión del talento humano en la empresa Ascensores S.A.

Palabras claves: procesos, talento humano, toma de decisiones

ABSTRACT

The present investigation was made with the objective of identifying the relationship between human talent management and decision making in the administrative area at Ascensores S.A., Ate 2017.

The study is descriptive, correlational, non-experimental, and cross-sectional design. Through a questionnaire, a total of 35 administrative workers of the same company were surveyed, in order to know their opinion about human talent management and decision making at Ascensores S.A.

The results obtained were statistically analyzed with SPSS software.

After the application of the instrument, 77.14% of respondents stated that sometimes at Ascensores S.A. decisions are taken regarding human talent management.

Spearman's rank correlation coefficient obtained was 0.897. It was concluded that decision making is significantly related to human talent management at Ascensores S.A., Ate - Lima, 2017.

Keywords: processes, human talent, decision making

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

Gestión del talento humano.

Hace 60 años en las empresas de Australia aparecen las áreas encargadas de los asuntos humanos. A partir de ese momento el recurso humano ha pasado por tres etapas, una de ellas es la industrialización clásica en la que surge los departamentos de personal y luego de relaciones industriales. En esta etapa se considera que la persona solo era proveedora de fuerza física para hacer funcionar las máquinas. Otra de las etapas es la industrialización neoclásica, donde sustituyeron a los departamentos de relaciones industriales por los de recursos humanos.

En el contexto internacional la gestión del talento humano se identifica de acuerdo con la cultura de cada país dentro de ellos se encuentra las luchas sociales, las guerras, las condiciones socioeconómicas y las posturas políticas que determinan las leyes del país, lo cual muestra una perspectiva sobre el estado actual y el futuro de las organizaciones.

En el Perú existen medianas y grandes empresas transnacionales que están trabajando con una gestión estratégica alineada a objetivos empresariales. Por otro lado, hay un grupo de pymes en donde una persona administra el personal y se encarga de la planilla y en el mejor de los casos esta persona también asegura que se cumpla el reglamento de trabajo. Evidentemente, solo en el primer grupo se han dado más cambios y en el segundo los cambios han sido menores y más lentos.

Toma de decisiones.

Chester Barnard (1886-1961), ejecutivo de una empresa telefónica, presidente de la New Jersey Bell Telephone Co., Barnard, importó el término “toma de decisiones” desde la administración pública al mundo de los negocios.

Desde el punto de vista empresarial el conocimiento del entorno, en un mundo mucho más complejo y cambiante, origina una necesidad cada vez más apremiante de información para la toma de decisiones, tanto para abordar nuevos mercados,

como para preservar a la empresa de elementos externos que puedan afectar su estabilidad.

En el Perú se necesita personal con una mentalidad gerencial para tomar buenas decisiones en base a un liderazgo empresarial, para poder enfrentar los nuevos retos. Este liderazgo debe basarse en aprender de los errores, analizar las opciones, el trabajo en equipo, y delegar funciones.

La gestión del talento humano y la toma de decisiones hoy en día en el Perú se deben adaptar a las tendencias del mercado y de la realidad económica del país

Ascensores S.A., inicia sus operaciones el 27 de abril de 1987 está ubicada en el distrito de Ate - Lima, cuenta con 350 colaboradores.

La visión de Ascensores S.A. es “Seguir conquistando el mercado nacional y mantenerse como una sólida y prestigiosa empresa líder en transporte vertical, manteniéndose en constante expansión en negocios tecnológicos y de reingeniería”.

La Misión de Ascensores S.A. es “Somos una empresa privada dedicada a la venta, instalación y servicio de mantenimiento de transporte vertical, contamos con un excelente grupo humano calificado, comprometido en resolver con éxito y eficacia las necesidades de nuestros clientes, utilizando la mejor tecnología, preservando la salud de nuestros colaboradores y el cuidado del medio ambiente.”

La misión es cuestionada ya en que la organización existe una deficiente gestión de talento humano y demora en la toma de decisiones en el área administrativa, no hay una buena orientación a los trabajadores ya que la empresa no cuenta con un manual de funciones ni perfiles de puesto, no se realizan evaluaciones de desempeño por lo que hay un mal servicio, no se reconoce ni se incentiva al trabajador por lo que los colaboradores se encuentran desmotivados; no existe una escala salarial, no se realizan campañas de salud ni apoyo económico. No se está considerando el proceso del desarrollo a las personas ya que no se capacita a los trabajadores, no hay programas de desarrollo de carrera lo cual está generando que exista fuga de talentos y pérdidas económicas en la empresa.

1.2 Trabajos previos

Se ha considerado para el desarrollo de esta investigación científica, antecedentes relevantes de exploración e investigación con paradigmas direccionados hacia un objeto en común:

Canales, C. (2014). *“Gestión del talento humano y competencia laboral de los trabajadores del centro de salud Huáscar II del distrito de San Juan de Lurigancho”*. (Tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Tuvo de objetivo general establecer el nexo entre la gestión del talento humano y la competencia laboral de los trabajadores del centro de salud Huáscar II del distrito de San Juan de Lurigancho. (p. 30).

Con respecto al Marco Metodológico se expresa que el tipo investigación es cuantitativo el diseño de la Investigación es descriptivo ya que resume y describe los datos mediante un conjunto de métodos, técnicas o procedimientos. Para la recolección de información se utilizó la encuesta con la escala de Likert, analizando los datos con el programa SPSS para obtener resultados más satisfactorios, la población estará conformada por 42 trabajadores.

El tesista llegó a la conclusión que se logró encontrar la correlación entre la gestión del talento humano y la competencia laboral de los trabajadores del centro de salud. Se encontró que existe insatisfacción de los colaboradores ya que se da poca importancia a los procesos de integración, organización, recompensas, desarrollo, retención y auditoria, generando un servicio ineficiente, malestar en los usuarios y en los colaboradores al no poder cumplir con sus funciones de manera eficaz. Existe relación directa entre recompensar personas y la competencia laboral de los trabajadores del centro de salud, con el nivel de confianza del 95% un valor de chi de 22.240787 con 12 grados de libertad existe suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis H_0 y aceptar la hipótesis H_1 , con un $p=0.034908$ ($p<0.05$).

Lo relevante de esta tesis es que dentro su conclusión plantea conceptos muy significativos en relación a la variable Gestión del talento humano como la integración, organización, recompensas, desarrollo, retención y auditoria que son causas de la problemática del presente estudio.

Armas, J. (2015) *“Gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. provincia de Ascope - 2015”*. (Tesis para optar el título de licenciado en administración), Universidad privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

Tuvo como objetivo definir la concordancia que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A.,. La investigación fue de tipo descriptiva porque detalla cómo se manifiesta el problema de investigación y correlacional porque tiene como intención medir el grado de relación que existe entre las variables, el diseño de la investigación es no experimental, ya que analizó los fenómenos tal y como se dan dentro de la empresa. La población estuvo conformada de 300 trabajadores, la muestra de 101 trabajadores, para obtener la información se ha utilizado como instrumento: la encuesta a través de cuestionarios.

El investigador concluyó que existe relación directa entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores. Los resultados arrojaron respuestas que indicaron que la gestión del capital humano era regular (el 59% regular y el 15% deficiente). Asimismo, el nivel de productividad de los trabajadores (en base a la evaluación de desempeño realizada) era regular (el 69% regular y el 11% deficiente). Los resultados dedujeron que existía una correlación entre la dimensión aplicación de personas de la gestión del talento humano y la dimensión conocimientos de la productividad, detectado por la prueba de chi cuadrado, al observar el valor p es 0,000.

Esta investigación aporta a este estudio porque demuestra la importancia de la gestión del talento humano como la evaluación de desempeño que ayudará medir y mejorar el nivel de productividad de los trabajadores.

Baldeón, J. (2013). *“Gestión del talento humano y competencia laboral en el área de recursos humanos del Ministerio de salud - Lima”*. (Tesis para obtener el título profesional de licenciada en administración), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Tuvo como objetivo general identificar la relación entre la gestión del talento humano y la competencia laboral en el área de recursos humanos del Ministerio de salud - Lima. (p. 51).

En el análisis del marco metodológico se expresa que el tipo investigación es descriptiva correlacional, la población y muestra fue de 30 colaboradores, para la recolección de información se utilizará la técnica como la encuesta usando como instrumento un cuestionario estructurado, tipo escala de Likert.

El tesista llegó a la conclusión que existe una relación entre la gestión del talento humano y la competencia laboral, utilizando la encuesta se llegó a la percepción que tienen los directivos deben mejorar los procesos de la gestión del talento humano.

Con el nivel de confianza del 95%, un valor de chi de 177,366 con 4 grados de libertad existe suficiente evidencia estadística para rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , existe relación directa y significativa entre la dimensión desarrollar a las personas y la competencia laboral en el área de recursos humanos del Ministerio de salud – Lima, con un $p=0,000$ ($p<0,05$).

Este antecedente aporta a esta investigación porque nos demuestra el reto que tienen las organizaciones en mejorar los procesos de la gestión del talento humano que son integrar personas, recompensar a las personas, desarrollar a las personas, organizar a las personas, retener a las personas, auditar a las personas, que son las causas de la problemática de este estudio.

Chambergó, J. (2015) *“Capacitación de personal y toma de decisiones de la gerencia comercial de una empresa convertidor de papel del distrito de S.J.L. en el año 2014”*. (Tesis para optar el título profesional de licenciado en administración). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

El objetivo fue establecer la correlación entre la capacitación del personal y la toma de decisiones en la gerencia comercial de una empresa convertidora de papel de distrito de San Juan de Lurigancho.

En el análisis del marco metodológico se expresa que el diseño de investigación es no experimental, el tipo investigación es descriptivo correlacional, se utilizó técnicas como la encuesta utilizando el cuestionario de preguntas tipo Likert, la población y muestra 20 colaboradores por la limitación de número.

El autor concluyó que se logró identificar que la capacitación del personal se relacionaba con la toma de decisiones en la gerencia comercial de una empresa convertidora de papel del distrito de S.J.L., la cual se estableció con un nivel de confianza de 0,892, encontrándose afectados los objetivos de la empresa, la evaluación del desempeño, las formas de como capacitar, las ventajas, y las comparaciones de las situaciones actuales con la anterior.

Esta investigación aporta al estudio porque pone énfasis en la relación que existe en la capacitación y la toma de decisiones porque demuestra los problemas que tienen las empresas como: la evaluación del desempeño, las formas de como capacitar y son estos problemas que afronta la empresa Ascensores S.A.

Bohórquez, A. (2013) *“Inteligencia emocional del gerente educativo y toma de decisiones en educación básica primaria”*. (Tesis Para Optar El Título en Maestría en Gerencia Educativa) – Universidad Rafael Urdaneta – Maracaibo Venezuela 2013.

El objetivo de la investigación fue determinar el grado de relación entre la inteligencia emocional del gerente educativo y toma de decisiones en educación básica del

municipio la cañada de Urdaneta. Con respecto al Marco metodológico el diseño de investigación es no experimental, el tipo de la investigación es descriptiva correlacional, el instrumento es el cuestionario conformada por una población de 06 directores y 59 docentes, la muestra fue con 03 directivos y 17 docentes.

El instrumento fue a través de la técnica de observación por encuesta, tipo cuestionario con dos versiones contentivos de 36 ítems cola escala de Likert, con 5 alternativas de respuestas siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca, validado por 5 expertos, para la confiabilidad se aplicó una prueba piloto a 20 sujetos, obteniendo como resultado a través de la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach 0,967 para directivos y 0,68 para docentes respectivamente para una confiabilidad alta (p. 6).

El tesista llegó a la conclusión que se encontró relación positiva y significativa entre las variables inteligencia emocional del gerente educativo y toma de decisiones en educación básica primaria, resaltando que la inteligencia emocional influye en el gerente para obtener las mejores decisiones como herramienta gerencial para solventar problemáticas presentes en las instituciones con alternativas efectivas en la resolución de problemas.

Esta investigación contribuye a este estudio ya que demuestra que la toma de decisiones es la herramienta gerencial para solucionar los problemas de la organización, en la empresa Ascensores S.A. existe demora en la toma de decisiones.

Borsic, Z. (2016). *“La Gestión del talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de Instituciones de educación superior”*. Universidad de las Fuerzas Armadas – Ecuador área de investigación administración de recursos humanos.

Enfoque de investigación de carácter mixto. El objetivo de estudio de este trabajo fue analizar la relación existente entre la gestión del talento humano, la inteligencia

emocional y el desempeño de los docentes de instituciones de educación superior. El marco metodológico tuvo un enfoque mixto, es por ello por lo que se realizó un estudio cuantitativo con corte transversal y descriptivo. Se utilizó: la entrevista y temario tipo escala de Likert. La población fue de 620 educadores, la muestra fue de 338 docentes. Las entrevistas fueron codificadas y se obtuvieron hallazgos como: las orientaciones generales de la gestión del talento humano respecto a indicadores y los organismos de control, el proceso de selección del personal en relación con la cultura organizacional, el perfil profesional, la comunicación del proceso de selección, la inducción del personal. (p. 17).

Esta investigación concluyó que las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los docentes de instituciones de educación superior sí tienen una relación positiva. Las variables gestión del talento humano y la inteligencia emocional de los docentes de instituciones de educación superior sí tienen una relación positiva. Existen tres factores de la inteligencia emocional que muestran una relación positiva con el desempeño docente, tales como: La felicidad, la baja impulsividad y el bienestar. Esta investigación aporta al estudio ya que demuestra la orientación general de la gestión del talento humano respecto a indicadores y los organismos de control, cultura organizacional, el perfil profesional, el plan de capacitación y el proceso de medición del desempeño.

1.6 Hipótesis

Para Tamayo, M. (1999) “La hipótesis determina el objeto de estudio localizado en una situación real y concreta, precisando a la vez su naturaleza y vinculaciones con las diversas áreas del conocimiento.” (p. 112)

Hipótesis general

Existe una relación significativa entre gestión del talento humano y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017.

Hipótesis específicas

Incorporar a las personas se vincula con la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017.

Colocar a las personas se relaciona significativamente con la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017.

Recompensar a las personas se relaciona con la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017.

Desarrollar a las personas se relaciona significativamente en la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017.

Retener a las personas se vincula con la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017.

Supervisar a las personas se vincula con la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Gestión del talento humano

El talento humano es el principal activo de la empresa y las organizaciones deben valorar este talento y darle mayor atención. Las empresas exitosas son conscientes que pueden crecer, tener éxito y mantenerse si optimizan el rendimiento de sus trabajadores. La gestión del talento humano facilita la participación de los trabajadores para alcanzar los objetivos de la empresa y los personales.

Respecto de la hoy llamada Gestión del talento humano según Chiavenato, I. (2008) “La administración de recursos humanos es el área que constituye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, y que cuida al capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito” (p.45).

Otros autores resaltan:

Cardozo, A. (2012) “La gestión de recursos humanos (GRRHH) en las organizaciones es un rompecabezas exclusivo en cada caso ya que las

personas son todas diferentes y el "encastre" entre ellas es único y particular. De hecho, esta gestión, contribuyente principal de su cultura, es lo que verdaderamente diferencia hoy a una empresa ya que esta se nutre de los valores de las personas y cómo estos se ponen en evidencia en la práctica.” (p. 20).

Los mejores talentos hoy en día sobresalen, su conocimiento trasciende, son poderosos y comprometidos, son estables, se conocen a sí mismos y aprovechan sus puntos fuertes, no descuidan sus debilidades, se orientan a resultados, tienen empatía, son comunicativos, son líderes y trabajan en equipo.

Cuesta, A. (2015) “La gestión del talento humano tiene por objeto la gestión de personas que trabajan en una organización y estas son portadoras del conocimiento que no puede tratarse descontextualizadamente o independientemente de las personas como seres sociales”.

Gestionar el capital humano, es darles las herramientas a las personas para que desarrollen sus talentos.

Justificación de las dimensiones:

Chiavenato, I. (2009), Para evaluar el proceso de incorporar a las personas - “Es responsabilidad de línea, los gerentes y sus equipos asumen el proceso con ayuda de consultores y asesores de RH.” (p.102).

Chiavenato, I. (2008). Para evaluar el proceso de colocar a las personas “Para ocupar los distintos puestos de trabajo en una organización las personas deben poseer las calificaciones que se requieren. (p. 172).

Chiavenato, I. (2008). Para evaluar el proceso de recompensar a las personas “Constituyen los elementos fundamentales para incentivar y motivar a los

trabajadores de la organización, siempre que los objetivos organizacionales sean alcanzados y los objetivos individuales sean satisfechos.”. (p. 278).

Chiavenato, I. (2008). Para evaluar el proceso de desarrollar a las personas “No solo es proporcionarles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas y, así, sean más eficientes. Es brindarles información básica para que aprendan nuevas actitudes, soluciones, ideas y conceptos y para que modifiquen sus hábitos y comportamientos y sean más eficaces en lo que hacen”. (p. 366).

Chiavenato, I. (2008). Para evaluar el proceso de retener a las personas “Exige poner atención a los estilos administrativos, las relaciones con los trabajadores y los programas de higiene y seguridad en el trabajo que aseguran la calidad de vida dentro de la organización.” (p. 440).

Chiavenato, I. (2008). Para medir el proceso de supervisar a las personas “Supervisar significa dar seguimiento a esas operaciones y actividades a efecto de garantizar que los planes sean debidamente ejecutados y que los objetivos sean alcanzados”. (p. 504).

1.3.2. Toma de decisiones

La toma de decisiones es el proceso de aprendizaje natural o estructurado mediante el cual se elige entre dos o más alternativas, opciones o formas para resolver diferentes situaciones o conflictos de la vida, la familia, empresa, organización. (Fundesyam, 2011, p. 16).

Koontz, Wehrch y Cannice (2012) “La toma de decisiones es el núcleo de la planeación, y se define como la elección de un curso de acción entre varias alternativas. No puede decirse que exista un plan a menos que se haya tomado una decisión: que haya comprometido los recursos, la dirección o la reputación”. (p.152)

Amaya J. (2013), sugiere que “La toma de decisiones es una de las competencias clave para todo ejecutivo, así como lo es en el aspecto personal de cada uno de los seres humanos, pues son los ejecutivos los responsables de seleccionar una entre varias opciones en la empresa”. (p.1).

La toma de decisiones es una planeación en la organización y de ello va depender los resultados futuros.

Justificación de las dimensiones:

Para la Identificación y diagnóstico del problema “Reconocemos en la fase inicial el problema que deseamos solucionar, teniendo en cuenta el estado actual con respecto al estado deseado.”. (Fundesyram, 2011, p.31).

Para la generación de soluciones alternativas “La solución de los problemas puede lograrse por varios caminos y no solo seleccionar entre dos alternativas, se pueden formular hipótesis, para generar alternativas, porque con las alternativas planteadas tiende a ver incertidumbre”. (Fundesyram, 2011, p.31)

Para la selección de la mejor alternativa “Cuando el administrador ha considerado las posibles consecuencias de sus opciones, ya está en condiciones de tomar la decisión. Debe considerar tres términos muy importantes. Estos son: maximizar, satisfacer y optimizar”. (Fundesyram, 2011, p.31).

Para la evaluación de alternativas “Los gerentes deben considerar distintos tipos de consecuencia. Por supuesto que deben intentar predecir los efectos sobre las medidas financieras u otras medidas de desarrollo”. (Fundesyram, 2011, p.31)

Para la evaluación de la decisión “Evaluar la decisión, forma parte de una de las etapas del proceso, recopila toda la información que indique la forma como se

evalúa una decisión, es decir, es un proceso de retroalimentación que podría ser positiva o negativa”. (Fundesyam, 2011, p.32)

Para la implementación de la decisión “El proceso no finaliza cuando la decisión se toma; esta debe ser implementada”. (Fundesyam, 2011, p.32).

1.4 Formulación del problema

Para Tamayo, M. (1999), “La definición del problema asume un aspecto enteramente estratégico, porque, a partir de ese momento, entran en un choque o enfrentamiento pareceres, cada uno revelando la ambición de valorización exagerada del punto de vista aportado por su propia disciplina”. (p.111)

Problema general

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017?

Problemas específicos

¿Qué vínculo existe entre incorporar a las personas y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017?

¿Cómo se relaciona colocar a las personas y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017?

¿Cómo se relaciona recompensar a las personas y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017?

¿Cuál es la relación entre desarrollar a las personas y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017?

¿Cómo se vincula retener a las personas y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017?

¿Cómo se vincula supervisar a las personas y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017?

1.5 Justificación del estudio

Esta investigación es de tipo correlacional, cuyo propósito será en determinar qué relación existe entre ambas variables que son objeto de estudio. De la investigación presentada se espera tenga un alcance importante y que pueden ser adecuadas para cualquier organización, y así mejorar la apreciación y la condición de los trabajadores en su centro de trabajo.

Justificación Teórica

Bernal, C. (2010). “El objetivo del estudio es generar conciencia y debate sobre el conocimiento existente, comparar teorías y resultados, hacer gnoseología del conocimiento existente” (p. 106).

El propósito de esta investigación es generar conciencia y un nuevo conocimiento que ayude mejorar los procesos en la gestión del talento humano y la toma de decisiones en la empresa.

Justificación Metodológica

Bernal, C. (2010). “Se da cuando el proyecto que se va desarrollar plantea un nuevo método o nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable” (p. 107).

Este estudio ayudará adoptar nuevas metodologías en la gestión de la empresa que beneficiará a toda la organización.

Justificación práctica

Bernal, C. (2010). “Su desarrollo ayuda a solucionar problemas o sugiere estrategias que al aplicarse ayudarán a resolverlo” (p. 106).

El presente estudio podría ayudar a resolver algunos problemas en la organización con respecto a la gestión y la toma de decisiones.

1.7 Objetivo

Para Tamayo, M. (1999), “La objetividad no sólo consiste en lograr describir un fenómeno estudiado, tal como es, elaborando proposiciones que reflejen unas

calidades, sino en evitar la distorsión del sujeto que lo conoce mediante las circunstancias concretas. Un hecho es un dato real y objetivo.” (p. 31).

Objetivo general

Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017.

Objetivos específicos

Reconocer el vínculo entre incorporar a las personas y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017.

Determinar cómo se relaciona significativamente colocar a las personas y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017.

Determinar la relación entre recompensar a las personas y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017.

Determinar cómo se relaciona significativamente desarrollar a las personas y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017.

Establecer el vínculo entre retener a las personas y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017.

Establecer el vínculo entre supervisar a las personas y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017.

II. METODOLOGÍA

2.1 Diseño de investigación.

Según Tamayo, M. (1999), “Es la estructura por seguir en una investigación, ejerciendo el control de la misma a fin de encontrar resultados confiables y su relación con los Interrogantes surgidos de los supuestos e hipótesis-problema.” (p. 71).

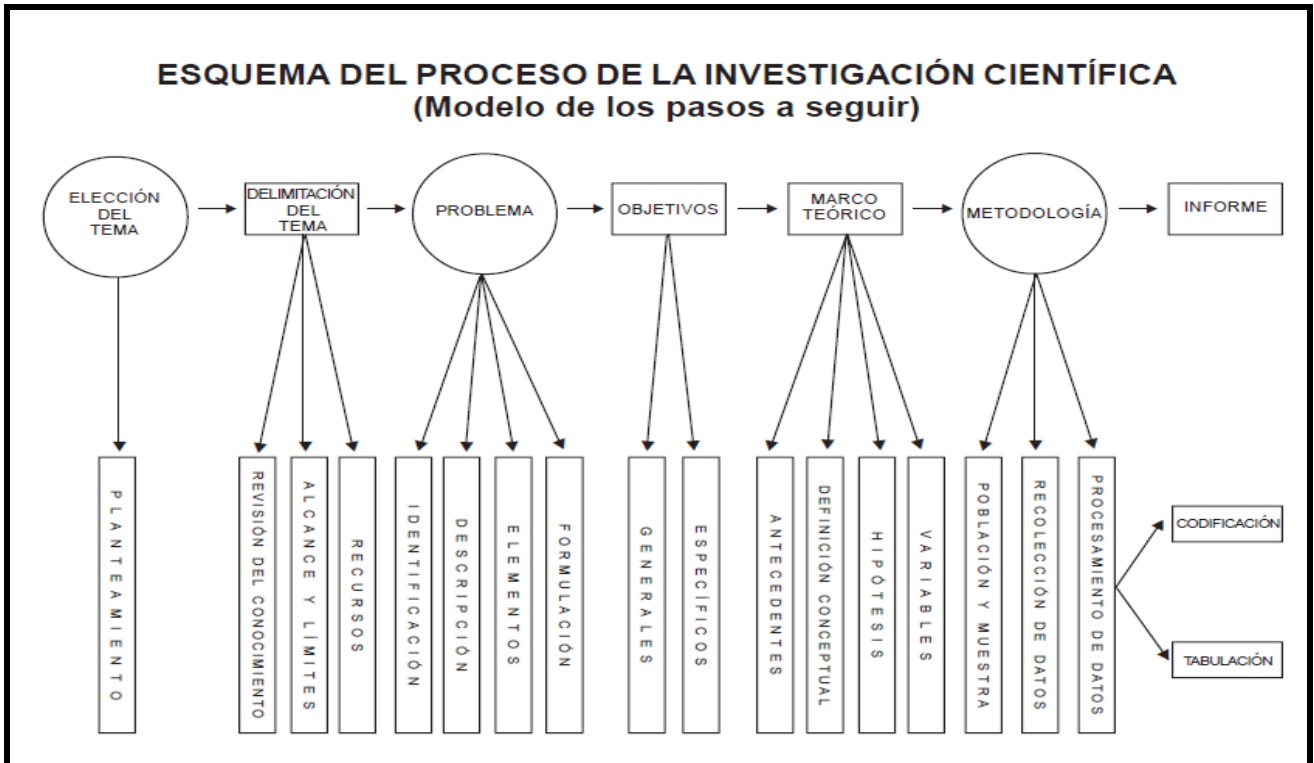
En la presente investigación se usó el diseño de investigación no experimental de corte transversal, porque no es manipulable y se obtendrán información objeto estudio.

Tipo de investigación

Bernal, C. (2010), “Se considera como investigación descriptiva aquella en que, como afirma Salkind (1998), se reseñan las características o rasgos de la situación o fenómeno objeto de estudio” (p. 11).

Para Tamayo, M. (1999), “Se persigue fundamentalmente determinar el grado en el cual las variaciones en uno o varios factores son concomitantes con la variación en otro u otros factores. La existencia y fuerza de esta covariación normalmente se determina estadísticamente por medio de coeficientes de correlación” (p. 47).

De acuerdo con la investigación podemos mencionar que es de tipo descriptiva correlacional (mantiene su contexto, no se realiza ningún cambio) busca relacionar la investigación de la gestión del talento humano y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores para optimizar los procesos de gestión y así lograr la satisfacción de los colaboradores y consigo el beneficio de la organización.



2.2 Variables, operacionalización

Según Hernández, R. (2014), “Señala que una variable es una propiedad que puede variar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. De manera que entendemos como características, propiedad o cualidad que presenta un fenómeno que varía en efecto puede ser medido o evaluado”

Las variables utilizadas en el presente estudio son:

Gestión del talento humano

Toma de decisiones.

Tabla 2.1 Matriz de operacionalización de las variables

VARIABLES		DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO					
VARIABLE 1	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Según Chiavenato, I. (2008) La administración de recursos humanos es el área que constituye talentos por medio de un conjunto integrado de procesos, y que cuida al capital humano de las organizaciones, dado que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito. (p. 9)	La gestión del talento humano se evaluó tomando en cuenta los procesos de incorporar a las personas, colocar a las personas, recompensar a las personas, desarrollar a las personas, retener a las personas y supervisar a las personas, sin embargo se recurrió a las características observables para la elaboración de un cuestionario con respuestas cerradas en la escala de Likert para la obtención de los resultados.	Incorporar a las Personas	Reclutamiento de personal. Selección de personal.	Cuestionario elaborado con Escala Likert					
				Colocación de las Personas	Orientar a las personas. Cultura Organizacional y diseño de puestos. Evaluación de Desempeño.						
				Recompensar a las personas.	Remuneración e incentivo . Prestaciones y Servicios.						
				Desarrollo de las personas	Capacitación y desarrollo de las personas. Programación de cambios y desarrollo de las carreras. Programas de comunicaciones y consonancia						
				Retener a las personas	Higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo. Relaciones con los empleados.						
				Supervisar a las personas	Banco de datos. Sistema de información administrativa.						
				VARIABLE 2	TOMA DE DECISIONES		La toma de decisiones es el proceso de aprendizaje natural o estructurado mediante el cual se elige entre dos o más alternativas, opciones o formas para resolver diferentes situaciones o conflictos de la vida, la familia, empresa, organización. Cada día tomamos decisiones para las cuales no necesariamente tomamos la mejor opción. (p. 16). (Fundesyam, 2011, p. XVI).	La toma de decisiones se evaluó tomando en cuenta los procesos de Identificación y diagnóstico del problema, Generación de soluciones alternativas, Selección de la mejor alternativa, evaluación de las alternativas, evaluación de la decisión, e implementación de la decisión, sin embargo se recurrió a las características observables para la elaboración de un cuestionario con respuestas cerradas en la escala de Likert para la obtención de los resultados.	Identificación y diagnóstico del problema	Estado actual. Estado deseado.	Cuestionario elaborado con Escala Likert
									Generación de soluciones alternativas	Formular hipótesis. Formular alternativas.	
									Selección de la Mejor Alternativa	Maximizar. Satisfacer. Optimizar la decisión.	
									Evaluación de alternativas	Determinación del valor. Adecuación de las alternativas.	
									Evaluación de decisión	Retroalimentación.	
									Implementación de la decisión	Diagrama de flujo. Asignación de responsabilidades. Recursos Disponibles. Tiempo.	

2.3 Población y Muestra

Según Bernal, C. (2010). De acuerdo con Fráncica (1988). Población es “el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p. 36).

La población de estudio está dada por el número total de personas que laboran en el área administrativa de la empresa Ascensores S.a. que es de 35 personas.

Muestra

En vista de que la población es pequeña se tomará toda para el estudio y esta se denomina muestreo censal, López (1998), opina que “la muestra censal es aquella porción que representa toda la población”. (p.123)

Siendo la muestra del área administrativa de Ascensores S.A. igual que la población de 35 colaboradores, con el siguiente detalle:

10 asistentes, 8 auxiliares, 5 cobradores, 5 vendedores, 2 dibujantes y 5 secretarias, siendo todos del nivel mando medio con un nivel de educación universitaria y técnica.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica que se utilizará será la encuesta a través del cuestionario de preguntas cerradas.

Según Hernández, R. (2014), mediante ella se recoge los datos. No sólo analiza, sino que es el medio de obtención de la información. (p. 397).

El instrumento que se ha utilizado para recabar la información fue el cuestionario.

Según Hidalgo, L. (2005), el cuestionario es el medio a través del cual se obtiene la información. Algunos instrumentos son: Lista de Cotejo, Escala de estimación, pruebas, portafolio, proyectos, monografías, entre otros.

Es necesario que el instrumento tenga las siguientes características:

Las preguntas deben ser claras y precisas.

Deben contener preguntas relacionados a obtener los objetivos de la investigación.

Deben tener un lenguaje fácil de comprender.

Para la validez de los instrumentos se consideró el juicio de expertos quienes calificaron que el instrumento tenía una significativa validez de 83%.

Para la confiabilidad se utilizó la prueba estadística del coeficiente de correlación de Pearson y el coeficiente Alfa de Cronbach.

2.5 Métodos de análisis de datos

Para este estudio se utilizó un software estadístico SPSS, sobre respuestas en una escala de Likert con cinco niveles.

2.6 Aspectos éticos.

La presente investigación se basó en principios éticos con autenticidad de resultados; consideración por la pertenencia intelectual; deber social, moral; respeto a la intimidad; protección de la identificación de los individuos que participan en el análisis.

III. RESULTADOS

Presentación de resultados

Tabla 3.1 Confiabilidad de la variable: Gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,746	18

El resultado del alfa de cronbach nos indicó que los análisis de fiabilidad para la variable gestión del talento humano tiene una seguridad interna de 0,746 (75%) siendo una correlación confiable y aceptable.

Tabla 3.2 Confiabilidad de la variable: Toma de decisiones

Alfa de Cronbach	N de elementos
,812	18

El resultado nos mostró que el análisis de fiabilidad para la variable toma de decisiones tiene una seguridad interna de 0,812 (81%) siendo una correlación significativa y aceptable.

ANÁLISIS INFERENCIAL

Prueba de hipótesis general

Prueba de hipótesis general variable 1 y 2: gestión del talento humano y la toma de decisiones.

Prueba de hipótesis correlacional

Ho: La gestión del talento humano **no tiene una relación** significativa con la toma de decisiones.

Ha: La gestión del talento humano **tiene una relación** significativa con la toma de decisiones.

Tabla 3.3 Nivel de correlación de Pearson de gestión del talento humano y toma de Decisiones.

		Gestión del Talento Humano	Toma de decisiones
Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,897**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Toma de decisiones	Correlación de Pearson	,897**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

El cuadro de correlación indica que el resultado del sig. es menor a 0.05 se rechaza la hipótesis nula (Ho) confirmando que existe correlación significativa entre ambas variables, según el valor de Pearson obtenido de 0.897, con un 95% de confianza y un riesgo de cometer error del 5%.

Prueba de hipótesis específicas

Variable Toma de decisiones – dimensión Colocar a las personas.

Prueba de Hipótesis Correlacional

Ho: Colocar a las personas **no tiene una relación** directa con la toma de decisiones.

Ha: Colocar a las personas **tiene una relación** directa con la toma de decisiones.

Tabla 3.4 Nivel de correlación de Pearson de colocar a las personas y toma de decisiones

		Colocar a las personas	Toma de decisiones
Colocar a las personas	Correlación de Pearson	1	,542**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	35	35
Toma de decisiones	Correlación de Pearson	,542**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	35	35

El cuadro de correlación indica que el valor de significancia es de 0,001 menor a 0.05 se niega la hipótesis nula afirmando que se encontró una relación entre la variable toma de decisiones y la dimensión colocar a las personas la cual es sustentada por el factor de Pearson de 0.542 esto se obtuvo teniendo un nivel de confianza de 95% y un riesgo de error de 5%. Esto demuestra que falta un proceso para colocar a las personas el cual trae como consecuencia una labor deficiente de parte de los trabajadores.

Variable Toma de decisiones – dimensión recompensar a las personas.

Prueba de hipótesis correlacional

Ho: Recompensar a las personas **no tiene una relación** significativa con la toma de decisiones.

Ha: Recompensar a las personas **tiene una relación** significativa con la toma de decisiones.

Tabla 3.5 Nivel de correlación de Pearson de recompensar a las personas y toma de decisiones

		Recompensar a las personas	Toma de decisiones
Recompensar a las personas	Correlación de Pearson	1	,709**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Toma de decisiones	Correlación de Pearson	,709**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

Aplicándose el cuadro correlacional nos da como resultado que el valor de sig. es menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula confirmando una fuerte correlación entre la variable toma de decisiones y la dimensión recompensar a las personas, afirmada por el valor de Pearson de 0.709, con un nivel de confianza de 95% y un riesgo de error de 5%. El resultado demuestra que no se recompensa a las personas, falta implementar un programa de incentivos laborales, reconocimientos, y ascensos que motive e identifique al trabajador con la empresa.

Variable Toma de decisiones – dimensión desarrollar a las personas.

Prueba de Hipótesis Correlacional

Ho: Desarrollar a las personas **no tiene una relación** significativa con la toma de decisiones.

Ha: Desarrollar a las personas **tiene una relación** significativa con la toma de decisiones.

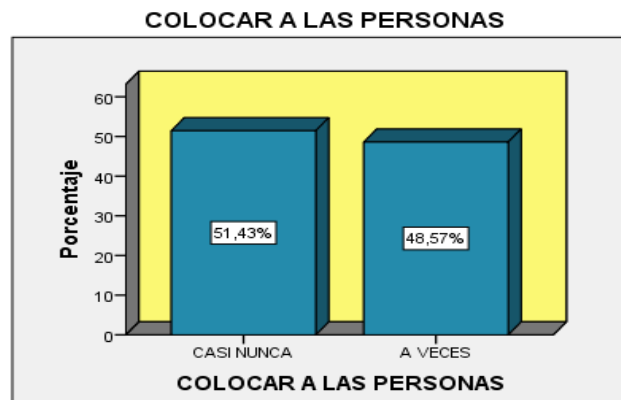
Tabla 3.6 Nivel de correlación de Pearson de desarrollar a las personas y toma de decisiones

		Desarrollar a las personas	Toma de decisiones
Desarrollar a las personas	Correlación de Pearson	1	,756**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	35	35
Toma de decisiones	Correlación de Pearson	,756**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	35	35

El cuadro de correlación muestra que el valor de significancia es menor a 0.05 por lo que se niega a hipótesis nula reafirmando que se halló una correlación entre la variable toma de decisiones y la dimensión desarrollar a las personas, la cual es sostenida por el valor de Pearson de 0.756, con un nivel de confianza de 95% y un riesgo de cometer error de 5%. El resultado muestra que la empresa no considera el desarrollo a las personas, no se preocupa por el desarrollo organizacional ni el de sus colaboradores. Falta hacer un diagnóstico para saber a quién se debe capacitar.

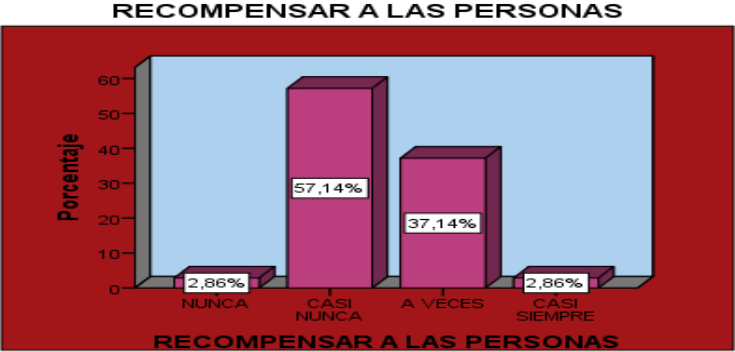
ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Gestión del talento humano – Colocar a las personas



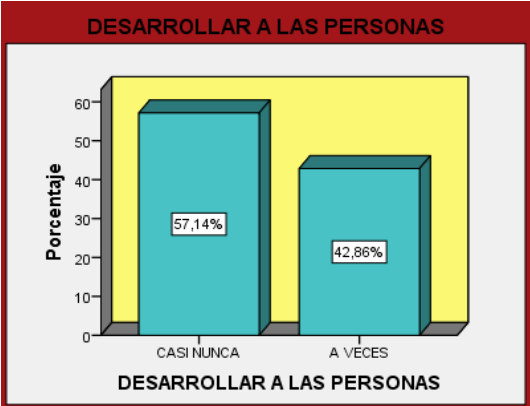
La encuesta arrojó que el 51.43% opinó que casi nunca se sabe colocar a las personas, es decir falta orientar al personal, informar de la cultura organizacional de la empresa y realizar evaluaciones de desempeño.

Gestión del talento humano – Recompensar a las personas



La encuesta arrojó que el 51.14% opinó que casi nunca, se recompensa a las personas a través de su remuneración, prestaciones económicas y servicios sociales.

Gestión del talento humano – Desarrollar a las personas



La encuesta arrojó que el 57.14% opinó que casi nunca se realizan capacitaciones, se desarrolla planes de línea de carrera, existe una comunicación entre jefes y subordinados.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a las teorías que fundamentan la toma de decisiones y la gestión del talento, se realizó la discusión y se determinó el vínculo que existe entre la gestión del talento humano y la toma de decisiones en la empresa Ascensores S.A.

Teniendo una relación significativa y una dirección adecuada, estos fueron validados con investigaciones antes citadas que fueron elegidas para la presente tesis.

De acuerdo con los hallazgos se encontró que colocar a las personas tiene una relación directa con la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A.

Armas, J. concluyó que existe relación directa entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. Los resultados dedujeron que existía nexo importante entre la aplicación de personas de la gestión del talento humano y la dimensión conocimientos de la Productividad, el cuadro estadístico dio como resultado que el 59% de los colaboradores manifestaba que era regular la aplicación de personas de la Gestión del talento humano.

En los resultados se puede deducir que existe relación entre los resultados, teniendo en cuenta que una empresa es de la provincia de Trujillo y la empresa Ascensores S.A. es de la capital. Vemos que los directivos no han considerado al talento humano como el activo más importante de la empresa; es por este motivo que la empresa Ascensores S.A. debe considerar colocar a las personas y tenerlas como su cliente principal dentro de la organización.

De acuerdo con los hallazgos se encontró que recompensar a las personas tiene una concordancia significativa con la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A.

Canales, C. afirmó que se estableció la relación entre la gestión del talento humano y la competencia laboral de los trabajadores del centro de salud Huáscar II, luego de la aplicación del instrumento ante la hipótesis específica si existía una relación directa entre recompensar personas y la competencia laboral, el resultado fue que

existe relación directa entre recompensar personas y la competencia laboral, es decir que la remuneración tiene relación con la competencia laboral con un $p=0.034908$ ($p<0.05$) (p.54).

Considerando el resultado expuesto se puede deducir que existe coincidencia entre dichos resultados, lo que equivale a que la empresa Ascensores S.A. debe considerar en la toma de decisiones en el escenario laboral, el recompensar a las personas. En la empresa Ascensores S.A. la encuesta dio como resultado que el 51.14% opinó que casi nunca, el 37.14% a veces, el 2.86% nunca y el 2.86% casi siempre se recompensa a las personas.

De acuerdo con los hallazgos se encontró que desarrollar a las personas tiene una relación directa con la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A.

Baldeón, J. En los resultados llegó a la conclusión que existe relación directa y significativa entre la dimensión desarrollar a las personas y la competencia laboral en el área de recursos humanos del Ministerio de salud – Lima.

El resultado estadístico demostró que existe relación directa y significativa entre la dimensión desarrollar a las personas y la competencia laboral en el área de recursos humanos del Ministerio de salud – Lima, es decir que desarrollar a las personas tenía relación con la competencia laboral con un $p=0,000$ ($p<0,05$) (p.67).

Esta investigación comprobó que el desarrollo de las personas se debe considerar dentro de la gestión del talento humano. Ascensores S.A. debe considerar dentro de la gestión del talento el proceso del desarrollo a las personas. Hablamos de la capacitación y el desarrollo de la carrera. De esta manera la empresa se beneficiaría al contar con personal mejor capacitado, que trae como consecuencia, calidad en su servicio, mayor producción, y, por ende crecimiento en los resultados económicos de la empresa.

La encuesta realizada en la empresa Ascensores S.A. arrojó que el 57.14% opinó que casi nunca, el 42.86% a veces, que se realizaban capacitaciones, se desarrollaba planes de línea de carrera, existe una comunicación entre jefes y subordinados.

Con relación a la hipótesis específica Incorporar a las personas, tiene una relación directa con la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A., se observó, que existe relación positiva débil cuyo coeficiente de Pearson obtenido fue de 0.229, el cual no es relevante para la investigación.

En la hipótesis específica retener a las personas, se tiene una relación directa con la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. se observó una correlación positiva débil entre la variable y dimensión, según el valor del coeficiente de Pearson obtenido de 0.446.

De acuerdo con el estudio con respecto a la hipótesis específica supervisar a las personas, tiene una relación directa con la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. se apreció que hay una correlación positiva débil entre variable y dimensión, según el valor del coeficiente de Pearson obtenido de 0.321.

V. CONCLUSIONES

Los resultados procesados han llegado a la siguiente conclusión:

1.- Se logró identificar la relación entre la gestión del talento humano y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A., Ate 2017. Lo que demostró que no se está colocando a las personas en el puesto correcto, no existe una política para incentivar y motivar a los trabajadores, falta un plan de capacitación para desarrollar a las personas.

Más del 80% percibe que a veces se hace una adecuada gestión de talento humano y toma de decisiones en el área administrativa de la empresa.

2.- Se encontró que existe un vínculo positivo débil entre incorporar a las personas y la toma de decisiones del 22,9%. La información recopilada demuestra que el reclutamiento y selección de personal no se realiza técnicamente, hallándose cierta deficiencia al considerar solo el reclutamiento externo y al seleccionar personal para cada puesto de trabajo.

3.- Se determinó una relación significativa entre la dimensión colocar a las personas y variable toma de decisiones mayor de 54% el cual indicó que a veces se hace un buen proceso de colocar a las personas; debido a que falta un programa de integración organizacional, falta manual de funciones y evaluación de desempeño, además que existe desinformación de las normas, valores y políticas de la empresa; generando como consecuencia una labor deficiente de parte de los trabajadores.

4.- Se estableció una relación entre recompensar a las personas y la toma de decisiones de más del 70% entre ambos conceptos mostrando que a veces se recompensa a las personas esto debido que no existe un programa de incentivos laborales, reconocimientos, ni ascensos que motive e identifique al trabajador con la empresa.

5.- Se encontró que desarrollar a las personas y la toma de decisiones tiene una relación significativa mayor de 75% establecida a través de la encuesta mostrando

que a veces se considera desarrollar a las personas ya que son muy pocas las personas a quien se capacita, la empresa no se preocupa por el desarrollo organizacional ni el de sus colaboradores.

6.- Se estableció el vínculo entre retener a las personas y la toma de decisiones, el resultado estadístico fue de 44,6%, mostrando que no se considera un programa de relaciones con los empleados.

7.- Se concluyó que supervisar a las personas se vincula con la toma de decisiones el resultado dio un 32,1% de acuerdo con la encuesta se demostró no se está midiendo el nivel de preparación de sus trabajadores falta una base de datos y sistema de información administrativa que ayuden a preparar los perfiles de puestos.

VI. RECOMENDACIONES

Como producto de la investigación se permite recomendar o sugerir mejorar lo siguiente:

1.- Se recomienda tomar en cuenta la relación que existe entre la gestión del talento humano con la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A., Ate 2017. Es necesario que el área administrativa de la empresa aplique procedimientos en cada gestión del talento humano el cual llevará a la empresa contar con colaboradores competentes y mejor capacitados, mayor producción, mejor rentabilidad y crecimiento organizacional.

2.- Es conveniente que el área administrativa al momento de incorporar a las personas considere el reclutamiento interno, de esta manera motiva el desarrollo profesional de sus colaboradores y por ende incentiva su fidelización y se ahorra en costos financieros. Es importante que también consideren un proceso de selección con base de datos confiable, de esta forma se contratará con talento humano competente que aportará en el éxito de la empresa.

3.- Se recomienda a los jefes de área confeccionar el manual de funciones, informar de las políticas de la empresa, hacer evaluaciones para medir el desempeño laboral de sus colaboradores a través de sus tareas, metas y su potencial, así lograrán colocar a personas que cumplan con las condiciones y competencias que se requieran y ocupen el puesto correspondiente, mejorar la productividad del colaborador, cumplir con los objetivos y metas de la organización y, sobre todo, identificar qué colaboradores aportan al crecimiento de la organización.

4.- Se recomienda a los directivos de la empresa Ascensores S.A. que implementen un programa para recompensar a los colaboradores a través de la remuneración, incentivos, reconocimiento público, de esta manera los colaboradores se sentirán motivados y que se está reconociendo su desempeño laboral. Con esto se logrará que los objetivos individuales se satisfagan y los objetivos organizacionales sean alcanzados.

5.- Se recomienda a los jefes que coordinen con las gerencias para confeccionar un plan de desarrollo de las personas estos podrían ser: rotación de puestos, participación en seminarios, diplomados, cursos de actualización, e inclusive hacer convenios educacionales; así la empresa contaría con personal competente con nuevos conocimientos y habilidades que contribuirán en los resultados de la empresa.

6.- Se sugiere que los directivos de la empresa Ascensores S.A. se preocupe en retener al talento humano para esto deberá hacer capacitaciones en higiene, y seguridad para prevenir enfermedades y accidentes de trabajo, mejorar la infraestructura de la empresa para mejorar la calidad de vida en el trabajo, de esta forma se mantendrá a los colaboradores satisfechos, comprometidos con la organización, motivados a trabajar y alcanzar los objetivos de la empresa.

7.- Se recomienda que los gerentes y jefes supervisen, monitoreen y hagan seguimiento a las operaciones y actividades de sus subordinados. Esta supervisión permitirá garantizar a la empresa que los planes sean realizados y los objetivos sean alcanzados.

VII. REFERENCIAS

Bibliografía

- Amaya, J. (2013) Toma de Decisiones Gerenciales. Bogotá, Colombia: Ecoe Ediciones.
- Armas, J. (2015) *“Gestión del Talento Humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. provincia de Ascope -2015”*. (Tesis Para Optar El Título De Licenciado en Administración), Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Ayala. (2011). una visión en el proceso de la toma de decisiones en las empresas del siglo xxi desde la gestión de la información. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3704448.pdf>
- Baldeón, J. (2013). *“Gestión del Talento Humano y competencia laboral en el área de recursos humanos del Ministerio de salud - Lima”*. (Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Bernal, C. (2010). Metodología de la Investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Colombia: Editorial Pearson
- Canales, C. (2014). *“Gestión del Talento Humano y competencia laboral de los trabajadores del centro de salud Huáscar II del distrito de San Juan de Lurigancho”*. (Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciada en Administración), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Cardozo, A. (2012) *“Desarrollo Humano en las organizaciones*. Argentina, Editorial Temas UADE

César Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012) *Administración: una perspectiva global y empresarial*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.

Chambergó, J. (2015) "*Capacitación de personal y toma de decisiones de la gerencia comercial de una empresa convertidora de papel de distrito de S.J.L. en el año 2014*". (Tesis Para Optar El Título Profesional de Licenciado en Administración). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Chiavenato, I. (2008) *Gestión del Talento Humano*. México: Editorial McGraw-Hill Latinoamérica S.A

Chiavenato, I. (2009) *Gestión del Talento Humano*. México: Editorial McGraw-Hill Latinoamérica S.A

Club ensayos. (2012). *Historia de la teoría de las decisiones*. Recuperado de <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/Historia-De-La-Teoria-De-Las-Decisiones/300096.html>

Cuesta, A. (2015) *Gestión del Talento Humano y del Conocimiento*. Colombia: Ecoe Ediciones

Esan. (2017). *La gestión del talento humano en el Perú una tarea de todos*. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/07/la-gestión-del-talento-humano-en-el-perú-una-tarea-en-constante-desarrollo/>

Fundesyram (2011) *Como Enseñar a Tomar Decisiones Acertadas*. San Salvador: Editorial Casa Barak.

Hernández, R. (2014). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. de C.V.

Hidalgo, L. (2005). La Evaluación: una acción social en el aprendizaje. Venezuela: Editora El Nacional.

Managers. (2012). Gestión de la calidad humana a nivel mundial. Recuperado de <http://gestiondelacalidadhumana.blogspot.pe>

Navarro. (2009). Definición de Justificación. Recuperado de <http://www.definicionabc.com/social/justificacion.php>

Palomino. (2008). Perú: liderazgo y toma de decisiones en el momento actual. Recuperado de <http://revistasinvestigación.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/viewFile/5257/4332>

Ramirez. (2008). Historia de la gestión del talento humano. Recuperado de http://www.academia.edu/6292476/HISTORIA_DE_LA_GESTIÓN_DEL_TALENTO_HUMANO

Tamayo, M. (1999). Serie aprender a investigar: Modulo 2 La investigación: Arfo Editores

Tesis de investigadores (2013). Población y muestra. Recuperado de <http://tesisdeinvestig.blogspot.pe/2013/06/población-y-muestra-ejemplo.html>

ANEXOS

Instrumentos

GESTION DEL TALENTO HUMANO					
<p>Objetivo: Estimado(a) Sr(a): Mi nombre es María Milagros Paredes Chamorro alumna del Programa SUBE de la Universidad Cesar Vallejo, es grato dirigirme a usted, para hacerle llegar el presente cuestionario, que tiene por finalidad obtener información sobre la gestión del talento humano en la empresa Ascensores S.A. Le hacemos de su conocimiento que este instrumento es anónimo y que los resultados que se obtenga serán de uso exclusivo para la investigación.</p> <p>En el siguiente listado de afirmaciones seleccione la opción que mejor describa la situación. No existen respuestas correctas ni incorrectas, realmente que refleje lo que usted piensa. Marque con una "X" .</p>					
Siempre	5	EDAD: Poner edad.	SEXO: Marcar en la casilla vacía.		
Casi Siempre	4	EDAD <input style="width: 50px;" type="text"/>	Femenino	1	<input type="checkbox"/>
A veces	3		Masculino	2	<input type="checkbox"/>
Casi Nunca	2				
Nunca	1				
DIMENSIONES	INDICADORES				
INCORPORAR A LAS PERSONAS	1 RECLUTAMIENTO DE PERSONAL				
	1 En el proceso de incorporar a las personas solo se considera el reclutamiento externo.				
COLOCAR A LAS PERSONAS	2 SELECCIÓN DE PERSONAL				
	2 Al momento de incorporar personas se realiza una buena selección de personal.				
RECOMPENSAR A LAS PERSONAS	3 ORIENTAR A LAS PERSONAS				
	3 Al colocar a las personas se orienta hacia la integración organizacional.				
	4 CULTURA ORGANIZACIONAL Y DISEÑOS DE PUESTOS				
	4 Al momento de emplear a las personas se les informa de la cultura organizacional de la				
	5 Se considera un diseño de puesto al momento de emplear a las personas.				
DESARROLLAR A LAS PERSONAS	5 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO				
	6 Se realiza evaluaciones de desempeño al momento de ubicar a las personas				
	6 REMUNERACIÓN E INCENTIVO				
	7 Se recompensa a las personas a través de la remuneración.				
RETENER A LAS PERSONAS	8 Se recompensa a las personas a través de incentivos.				
	7 PRESTACIONES Y SERVICIOS				
	9 Se recompensa a las personas a través de prestaciones económicas.				
SUPERVISAR A LAS PERSONAS	10 Se recompensa a las personas a través de servicios sociales.				
	8 CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LAS PERSONAS				
	11 Se considera la capacitación como parte del desarrollo de las personas.				
	12 La empresa se preocupa por el desarrollo de las personas.				
	9 PROGRAMACIÓN DE CAMBIOS Y DESARROLLO DE LAS CARRERAS				
RECOMENSAR A LAS PERSONAS	13 El desarrollar a las personas esta alineado en la programación de cambios y desarrollo de la				
	10 PROGRAMAS DE COMUNICACIONES Y CONSONANCIA				
	14 Existe un programa de comunicaciones que permite desarrollar a las personas.				
RETENER A LAS PERSONAS	11 HIGIENE, SEGURIDAD Y CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO				
	15 Para retener a las personas se considera un programa de higiene y seguridad en el trabajo.				
SUPERVISAR A LAS PERSONAS	12 RELACIONES CON LOS EMPLEADOS				
	16 Se desarrolla programas de relaciones con los empleados para retener a las personas.				
	13 BANCO DE DATOS				
RETENER A LAS PERSONAS	17 Existe un banco de datos para supervisar a las personas.				
	14 SISTEMA DE INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA				
SUPERVISAR A LAS PERSONAS	18 Supervisan a las personas a traves de un sistema de información administrativa.				

TOMA DE DECISIONES

Objetivo: Estimado(a) Sr(a): Mi nombre es María Milagros Paredes Chamorro alumna del Programa SUBE de la Universidad Cesar Vallejo, es grato dirigirme a usted, para hacerle llegar el presente cuestionario, que tiene por finalidad obtener información sobre la toma de decisiones en la empresa Ascensores S.A.. Le hacemos de su conocimiento que este instrumento es anónimo y que los resultados que se obtenga serán de uso exclusivo para la investigación.

En el siguiente listado de afirmaciones seleccione la opción que mejor describa la situación.

No existen respuestas correctas ni incorrectas, realmente que refleje lo que usted piensa. Marque con una "X".

Siempre	5
Casi Siempre	4
A veces	3
Casi Nunca	2
Nunca	1

EDAD: Poner edad.


EDAD	<input style="width: 50px;" type="text"/>
------	-------------------------------------------

SEXO: Marcar en la casilla vacía.

Femenino	1	<input type="checkbox"/>
Masculino	2	<input type="checkbox"/>

DIMENSIONES		INDICADORES					1	2	3	4	5
IDENTIFICACIÓN Y DIAGNOSTICO DEL PROBLEMA	1 ESTADO ACTUAL										
	1 La identificación del problema tiene relación con su estado actual laboral.										
	2 ESTADO DESEADO										
GENERACIÓN DE SOLUCIONES ALTERNATIVAS	2 El diagnostico del problema se refleja en el estado laboral deseado.										
	3 FORMULAR ALTERNATIVAS										
SELECCIÓN DE LA MEJOR ALTERNATIVA	3 Formular alternativas permite la generación de soluciones alternativas en el trabajo.										
	4 MAXIMIZAR										
	4 La selección de la mejor alternativa ayuda a maximizar esfuerzos										
	5 Para maximizar esfuerzos es necesario tener una selección de la mejor alternativa.										
	5 SATISFACER										
	6 La selección de la mejor alternativa satisface las necesidades concretas del colaborador.										
	7 Satisfacer necesidades del colaborador esta orientado a la selección de la mejor alternativa.										
	6 OPTIMIZAR LA DECISION										
EVALUACIÓN DE ALTERNATIVAS	8 La selección de la mejor alternativa optimiza el desempeño laboral.										
	7 DETERMINACIÓN DEL VALOR										
	9 La determinación del valor tiene relación con la evaluación de alternativas de solución.										
EVALUACIÓN DE DECISION	10 La evaluación de alternativas ayuda a determinar el valor de decisiones futuras.										
	8 RETROALIMENTACIÓN										
IMPLEMENTACIÓN DE LA DECISION	11 La empresa considera la retroalimentación para la evaluación de la decisión.										
	12 La retroalimentación ayuda a la empresa en la evaluación de decisión.										
	9 DIAGRAMA DE FLUJO										
	13 Para la implementación de una decisión se considera un diagrama de flujo.										
	14 En la implementación de la decisión el diagrama de flujo se ajusta a las necesidades del colaborador.										
	10 ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES										
	15 En la implementación de la decisión se asigna las responsabilidades a cada colaborador.										
	11 RECURSOS DISPONIBLES										
	16 Se considera los recursos disponibles al momento de la implementación de la decisión.										
	12 TIEMPO										
17 En la implementación de la decisión, laboralmente se considera un tiempo prudente.											
18 El tiempo a permitido a la empresa la implementación de la decisión.											

Validación de los instrumentos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr./ Mg. Dr. Manuel Salvador Coma Jolly
 1.2 Cargo e Institución donde labora: Coord. Invest. P.F.P.A. - UCV
 1.3 Especialidad del validador: Economista - Metodólogo
 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: _____
 1.5 Título de la Investigación: Gestión del Talento humano y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A., Ate 201...
 1.6 Autor del Instrumento: María Milagros Paredes Chamorro

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico					/
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					/
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					/
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					/
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					/
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					/
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					/
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					/
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación					/
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:
 Primera variable: **Gestión de Talento Humano**

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		
Item 9	/		

Oficina de Investigación UCV – Lima – Este

Item 10	/		
Item 11	/		
Item 12	/		
Item 13	/		
Item 14	/		
Item 15	/		
Item 16	/		
Item 17	/		
Item 18	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable
Segunda variable: Toma de decisiones

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
	Item 1	/	
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		
Item 9	/		
Item 10	/		
Item 11	/		
Item 12	/		
Item 13	/		
Item 14	/		
Item 15	/		
Item 16	/		
Item 17	/		
Item 18	/		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 83 %. V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
- El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

Firma del Experto Informante.

DNI. N° 10248111 Teléfono N° 942796627

Dr. RAFAEL SALVADOR CAMA BOTELO
DOCENTE ASesor DE TESIS
DNI 10248111

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr./ Mg. Juanita Acuña Niño
 1.2 Cargo e Institución donde labora: DTC - PEPA - UCV
 1.3 Especialidad del validador: Dr. Administración
 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: _____
 1.5 Título de la Investigación: Gestión del Talento humano y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A., Ate 201...
 1.6 Autor del Instrumento: María Milagros Paredes Chamorro

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico					/
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					/
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					/
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					/
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					/
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					/
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					/
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					/
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación					/
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						/

Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:

Primera variable: **Gestión de Talento Humano**

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		
Item 9	/		

Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		
Item 13	✓		
Item 14	✓		
Item 15	✓		
Item 16	✓		
Item 17	✓		
Item 18	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la primera variable

Segunda variable: Toma de decisiones

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	✓		
Item 2	✓		
Item 3	✓		
Item 4	✓		
Item 5	✓		
Item 6	✓		
Item 7	✓		
Item 8	✓		
Item 9	✓		
Item 10	✓		
Item 11	✓		
Item 12	✓		
Item 13	✓		
Item 14	✓		
Item 15	✓		
Item 16	✓		
Item 17	✓		
Item 18	✓		

La evaluación se realiza de todos los ítems de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 89 % V: OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:


 Firma del Experto-Informante.
 DNI. Nº 22270171 Teléfono Nº 996379560

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y Nombres del validador.: Dr./ Mg. Sandoval Nizoma Ganzo Edwin.
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Coordinador / DTC / ASESOR
- 1.3 Especialidad del validador: TEMÁTICO
- 1.4 Nombre del Instrumento y finalidad de su aplicación: _____
- 1.5 Título de la Investigación: Gestión del Talento humano y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A., Ate 201...
- 1.6 Autor del Instrumento: María Milagros Paredes Chamorro

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico					//
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					//
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					//
4. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					//
5. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					//
6. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos-científicos					//
7. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					//
8. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					//
9. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la Investigación					//
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						

Pertinencia de los ítems o reactivos del instrumento:

Primera variable: **Gestión de Talento Humano**

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
	Item 1	//	
Item 2	//		
Item 3	//		
Item 4	//		
Item 5	//		
Item 6	//		
Item 7	//		
Item 8	//		
Item 9	//		

Item 10	/		
Item 11	/		
Item 12	/		
Item 13	/		
Item 14	/		
Item 15	/		
Item 16	/		
Item 17	/		
Item 18	/		

La evaluación se realiza de todos los Items de la primera variable
 Segunda variable: Toma de decisiones

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Item 1	/		
Item 2	/		
Item 3	/		
Item 4	/		
Item 5	/		
Item 6	/		
Item 7	/		
Item 8	/		
Item 9	/		
Item 10	/		
Item 11	/		
Item 12	/		
Item 13	/		
Item 14	/		
Item 15	/		
Item 16	/		
Item 17	/		
Item 18	/		

La evaluación se realiza de todos los Items de la segunda variable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85 % V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.
 El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha:

Firma del Experto Informante.
 DNI. N° 09614597 Teléfono N° 99614597.

Matriz de consistencia

Gestión del talento humano y su relación con la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 1: Gestión del Talento Humano				
Problema general:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	
¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017?	Identificar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017.	Existe una relación significativa entre gestión del talento humano y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017.	Incorporar a las personas	Reclutamiento de personal.	1	Ordinal, Tipo Likert modificado	
				Selección de personal.	2		
Colocar a las personas	Orientar a las personas.	3					
	Cultura Organizacional y diseño de puestos.	4, 5					
Recompensar a las personas	Reconocer el vínculo entre incorporar a las personas y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017.	Incorporar a las personas se vincula con la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017.	Desarrollar a las personas	Evaluación de Desempeño.	6		
				Remuneración e incentivo.	7, 8		
Desarrollar a las personas	Determinar cómo se relaciona significativamente colocar a las personas y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017.	Colocar a las personas se relaciona significativamente con la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017.	Retener a las personas	Prestaciones y Servicios.	9, 10		
				Capacitación y desarrollo de las personas.	11, 12		
Retener a las personas	¿Cómo se relaciona colocar a las personas y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017?	Colocar a las personas se relaciona significativamente con la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017.	Supervisar a las personas	Programación de cambios y desarrollo de las carreras.	13		
				Programas de comunicaciones y consonancia.	14		
Supervisar a las personas	¿Cómo se relaciona recompensar a las personas y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017?	Recompensar a las personas se relaciona con la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017.	Evaluación de alternativas	Higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo.	15		
				Relaciones con los empleados.	16		
¿Cómo se relaciona recompensar a las personas y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017?	Determinar la relación entre recompensar a las personas y la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017.	Recompensar a las personas se relaciona con la toma de decisiones en el área administrativa de la empresa Ascensores S.A. Ate 2017.	Evaluación de decisión	Banco de datos.	17		
				Sistema de información administrativa.	18		
Variable 2: Toma de Decisiones							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala				
Identificación y diagnóstico del problema	Estado actual.	1	Ordinal, Tipo Likert modificado				
	Estado deseado.	2					
Generación de soluciones alternativas	Formular hipótesis.	0					
	Formular alternativas.	3					
Selección de la Mejor Alternativa	Maximizar.	4, 5					
	Satisfacer.	6, 7					
	Optimizar la decisión.	8					
Evaluación de alternativas	Determinación del valor.	9, 10					
	Adecuación de las alternativas.	0					
Evaluación de decisión	Retroalimentación.	11, 12					
	Diagrama de flujo.	13, 14					
Implementación de la decisión	Asignación de responsabilidades.	15					
	Recursos Disponibles.	16					
	Tiempo.	17, 18					

Tabla de especificaciones

VARIABLE	DIMENSIÓN	CANTIDAD DE INDICADORES	INDICADOR	ÍTEM
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Incorporar a las personas.	2	Reclutamiento de personal.	1 En el proceso de incorporar a las personas solo se considera el reclutamiento interno.
			Selección de personal.	2 Al momento de incorporar personas se realiza una buena selección de personal.
	Colocar a las personas.	4	Orientar a las personas.	3 Al colocar a las personas se orienta hacia la integración organizacional.
			Cultura organizacional y diseños de puestos.	4 Al momento de emplear a las personas se les informa de la cultura organizacional de la empresa.
				5 Se considera un diseño de puesto al momento de emplear a las personas.
			Evaluación de desempeño.	6 Se realiza evaluaciones de desempeño al momento de ubicar a las personas
	Recompensar a las personas.	4	Remuneración e incentivo.	7 Se recompensa a las personas a través de la remuneración.
				8 Se recompensa a las personas a través de incentivos.
			Prestaciones y servicios	9 Se recompensa a las personas a través de prestaciones económicas.
				10 Se recompensa a las personas a través de servicios sociales.
	Desarrollar a las personas	4	Capacitación y desarrollo de las personas.	11 Se considera la capacitación como parte del desarrollo de las personas.
				12 La empresa se preocupa por el desarrollo de las personas.
			Programación de cambios y desarrollo de las carreras.	13 El desarrollar a las personas está alineado en la programación de cambios y desarrollo de la carrera.
			Programas de comunicaciones y consonancia.	14 Existe un programa de comunicaciones que permite desarrollar a las personas.
	Retener a las personas.	2	Higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo.	15 Para retener a las personas se considera un programa de higiene y seguridad en el trabajo.
			Relaciones con los empleados.	16 Se desarrolla programas de relaciones con los empleados para retener a las personas.
	Supervisar a las personas.	2	Banco de datos.	17 Existe un banco de datos para supervisar a las personas.
			Sistema de información administrativa.	18 Supervisar a las personas requiere un sistema de información administrativa.
TOMA DE DECISIONES	Identificación y diagnóstico del problema.	2	Estado actual.	1 La identificación del problema tiene relación con su estado actual laboral.
			Estado deseado.	2 El diagnóstico del problema se refleja en el estado laboral deseado.
	Generación de soluciones alternativas.	1	Formular alternativas.	3 Formular alternativas permite la generación de soluciones alternativas en el trabajo.
	Selección de la mejor alternativa.	5	Maximizar.	4 La selección de la mejor alternativa ayuda a maximizar esfuerzos.
				5 Para maximizar esfuerzos es necesario tener una selección de la mejor alternativa.
			Satisfacer.	6 La selección de la mejor alternativa satisface las necesidades concretas del colaborador.
				7 Satisfacer necesidades del colaborador está orientado a la selección de la mejor alternativa.
	Evaluación de alternativas.	2	Optimizar.	8 La selección de la mejor alternativa optimiza el desempeño laboral.
			Determinación del valor.	9 La determinación del valor tiene relación con la evaluación de alternativas de solución.
	Evaluación de decisión.	2		10 La evaluación de alternativas ayuda a determinar el valor de soluciones futuras.
			Retroalimentación.	11 La empresa considera la retroalimentación para la evaluación de la decisión.
	Implementación de la decisión.	6		12 La retroalimentación está ayudando en la evaluación de decisión.
			Diagrama de flujo.	13 Para la implementación de una decisión se considera un diagrama de flujo.
				14 En la implementación de la decisión el diagrama de flujo se ajusta a las necesidades del colaborador.
			Asignación de responsabilidades.	15 En la implementación de la decisión se asigna las responsabilidades a cada colaborador.
			Recursos disponibles.	16 Se considera los recursos disponibles al momento de la implementación de la decisión.
			Tiempo.	17 En la implementación de la decisión, laboralmente se considera un tiempo prudente.
		18 El tiempo a permitido a la empresa en la implementación de la decisión.		

Estructura del capítulo de resultados

Edad de los colaboradores encuestados – Edad intervalo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	[22-31>	12	34,3	34,3	34,3
	[32-41>	7	20,0	20,0	54,3
	[42-51>	8	22,9	22,9	77,1
	[52-63]	8	22,9	22,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Los trabajadores administrativos que participaron en la encuesta del total de 35 de los cuales la edad más baja es de 22 años y la más alta el 63.

ANÁLISIS DESCRIPTIVOS

Variable 1: Gestión del talento humano

Cuadro de distribución de frecuencia – Gestión del talento humano.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	23	65,7	65,7	65,7
	A VECES	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

La gestión del talento humano de acuerdo con los encuestados en un 65.71% indicaron que es casi nunca, y un 34.29% dijo que a veces. Se muestra que los procesos de recursos humanos no se están desarrollando adecuadamente.

Variable 1 – Dimensión 1: Gestión del talento humano – Incorporar a las personas.

Cuadro de distribución de frecuencias – Incorporar a las personas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	3	8,6	8,6	8,6
	A VECES	31	88,6	88,6	97,1
	CASI SIEMPRE	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

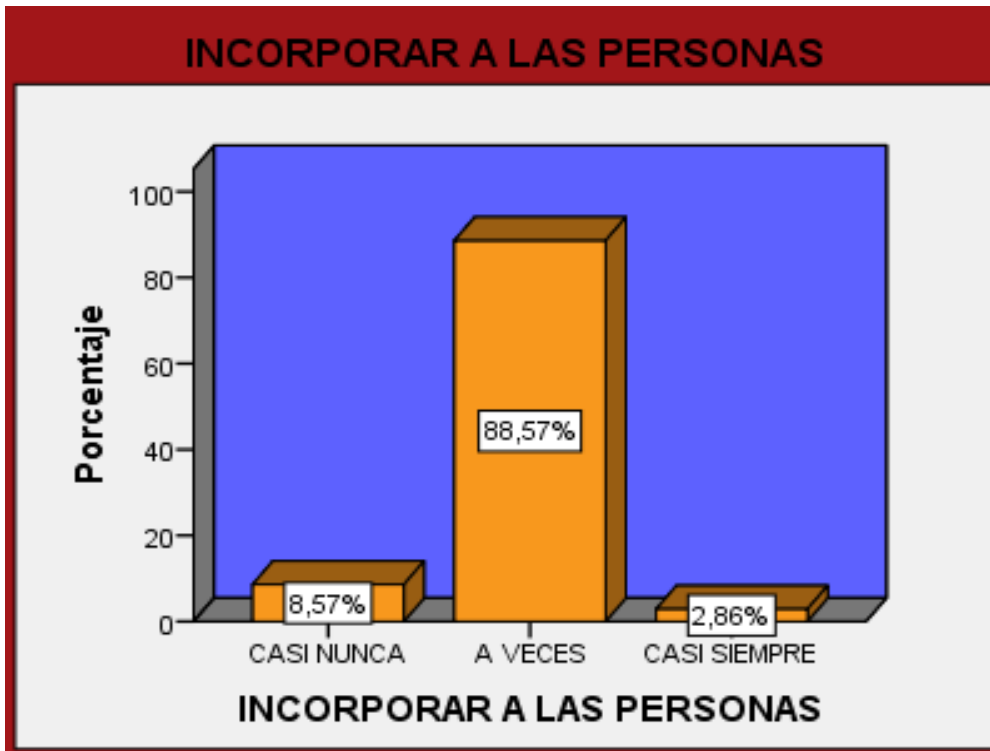


Gráfico: Incorporar a las personas.

La encuesta dio como resultado que 88.57% opinó que a veces en el proceso de incorporar a las personas se considera el reclutamiento interno, ni se hace una buena selección de personal y 8.57% opinó casi nunca, y el 2.86% siempre. Con esto se demostró que no hay oportunidad al personal interno para hacer línea de carrera, y que la selección de personal es deficiente.

Variable 1 – Dimensión 2: Gestión del talento humano – Colocar a las personas.

Cuadro de distribución de frecuencias - colocar a las personas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	18	51,4	51,4	51,4
	A VECES	17	48,6	48,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

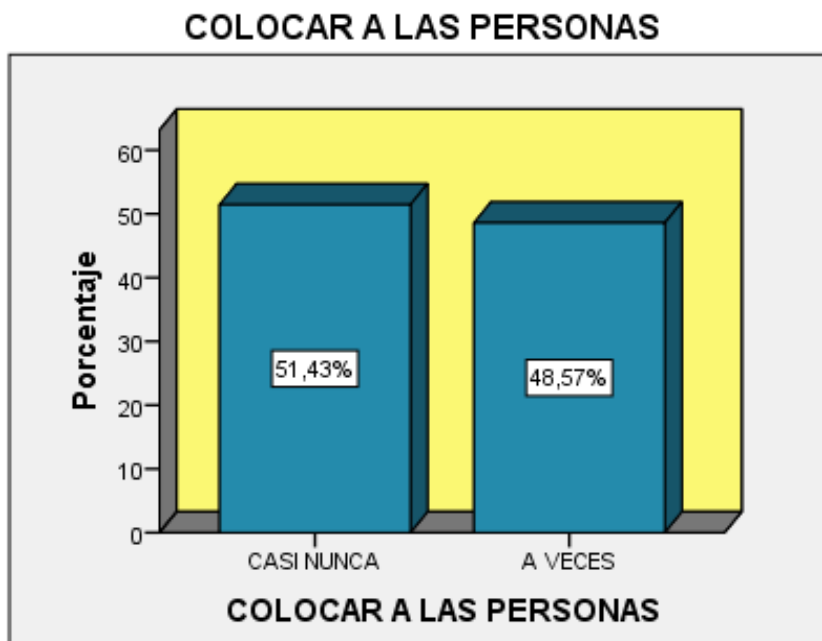


Gráfico: colocar a las personas

La encuesta arrojó que el 51.43% opinó que casi nunca y 48.57% a veces, es decir falta orientar al personal, informar de la cultura organizacional de la empresa y realizar evaluaciones de desempeño.

Variable 1 – Dimensión 3: Gestión del talento humano – Recompensar a las personas.

Cuadro de distribución de frecuencias - recompensar a las personas.

	Frecuencia	porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NUNCA	1	2,9	2,9	2,9
CASI NUNCA	20	57,1	57,1	60,0
A VECES	13	37,1	37,1	97,1
CASI SIEMPRE	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

RECOMPENSAR A LAS PERSONAS

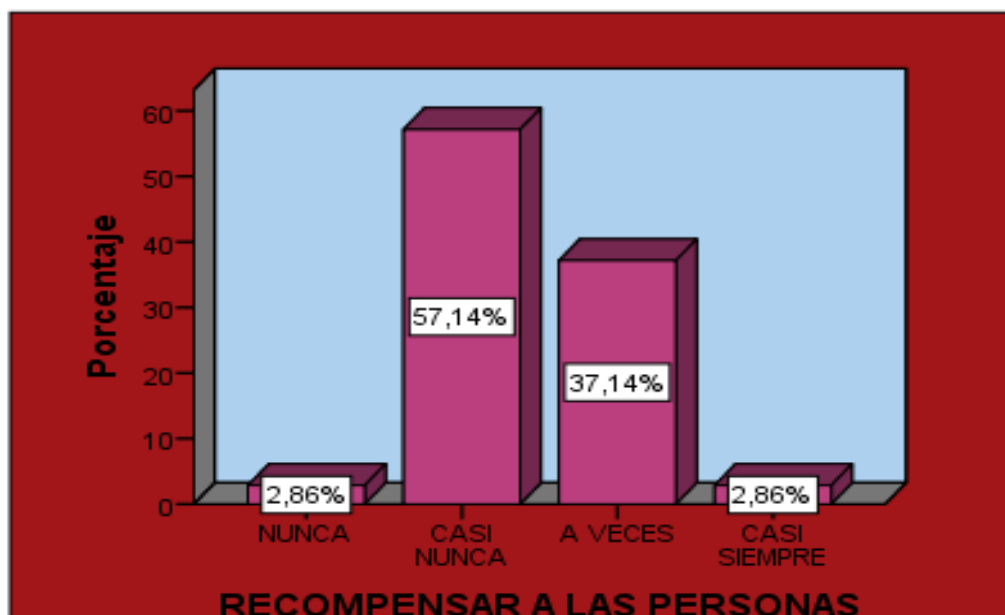


Gráfico: recompensar a las personas

La encuesta arrojó que el 51.14% opinó que casi nunca, el 37.14% a veces, el 2.86% nunca y el 2.86% Casi siempre, no se recompensa a las personas a través de su remuneración, prestaciones económicas y servicios sociales.

Variable 1 – Dimensión 4: Gestión del talento humano – Desarrollar a las personas.

Cuadro de distribución de frecuencias – desarrollar a las personas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	20	57,1	57,1	57,1
	A VECES	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

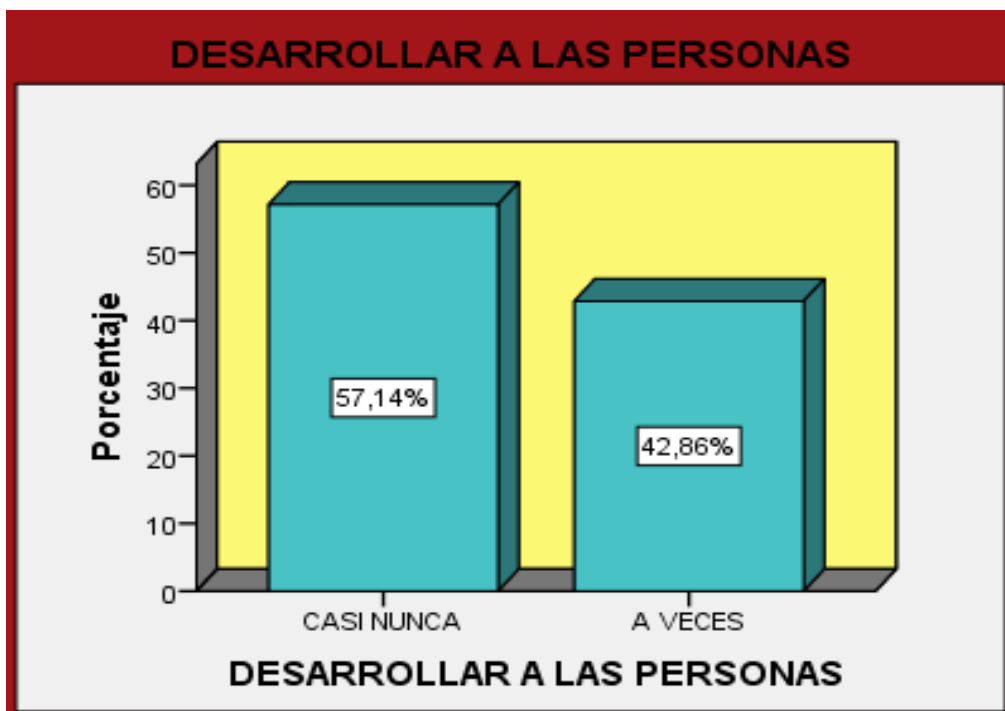


Gráfico: desarrollar a las personas.

La encuesta arrojó que el 57.14% opinó que casi nunca, el 42.86% a veces, es decir casi nunca se realizan capacitaciones, se desarrolla planes de línea de carrera, existe una comunicación entre jefes y subordinados.

Variable 1 – Dimensión 5: Gestión del talento humano – Retener a las personas.

Cuadro de distribución de frecuencias - retener a las personas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	NUNCA	1	2,9	2,9	2,9
	CASI NUNCA	10	28,6	28,6	31,4
	A VECES	23	65,7	65,7	97,1
	CASI SIEMPRE	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

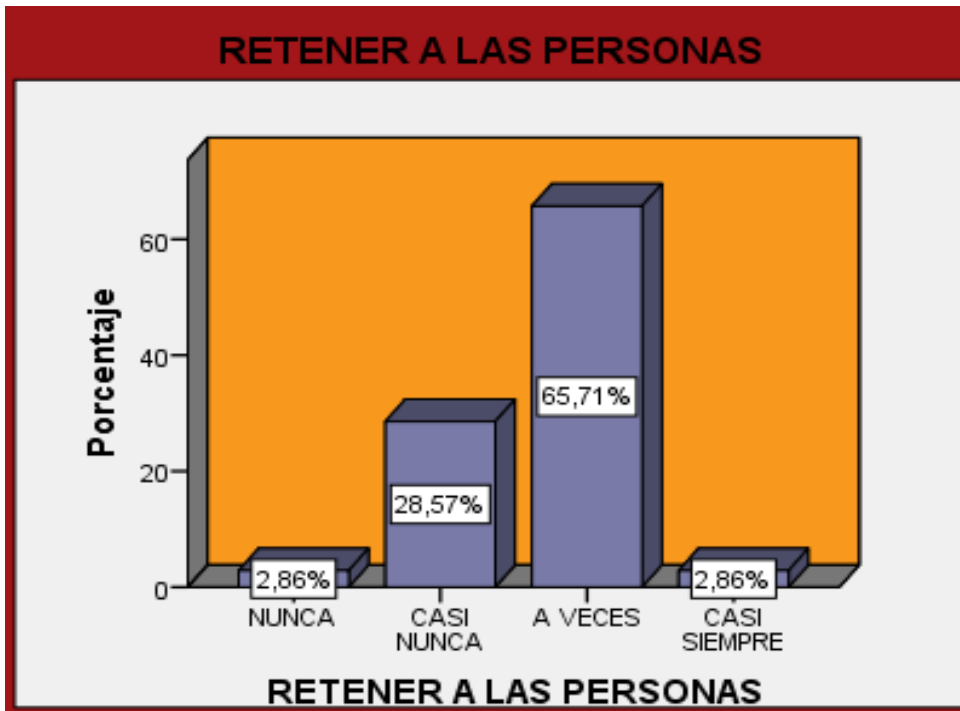


Gráfico: *retener a las personas.*

El resultado a los encuestados fue el 65.71%% a veces, el 28.57% casi nunca, el 2.86% nunca, y el otro 2.86% nunca, a veces se retiene al personal, existe ausencia de programas de coaching para la integración entre los empleados, falta de calidad de vida en el trabajo.

Variable 1 – Dimensión 6: Gestión del talento humano – Retener a las personas.

Cuadro de distribución de frecuencias – supervisar a las personas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	18	51,4	51,4	51,4
	A VECES	13	37,1	37,1	88,6
	CASI SIEMPRE	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

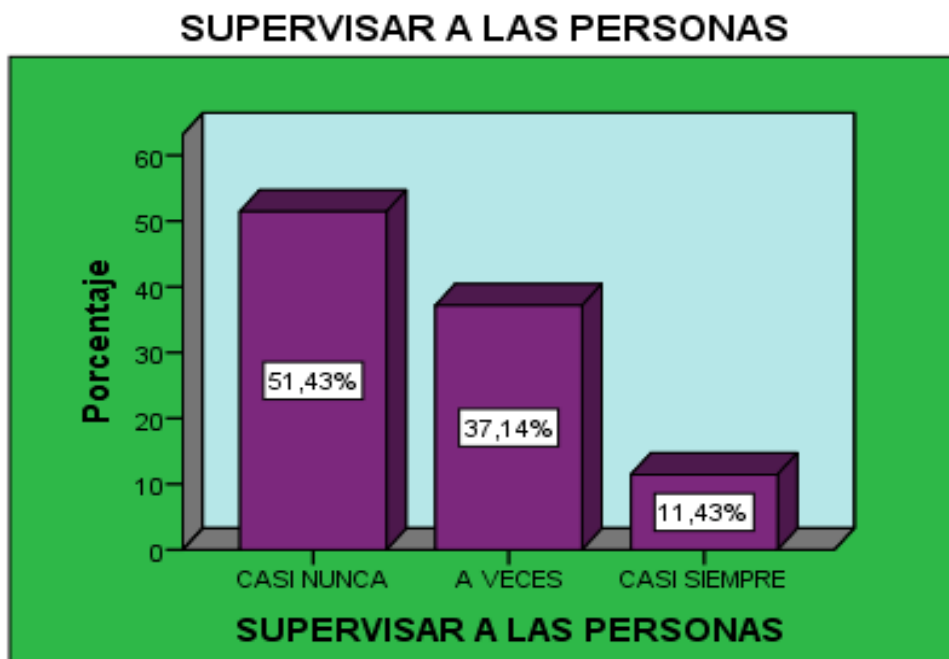


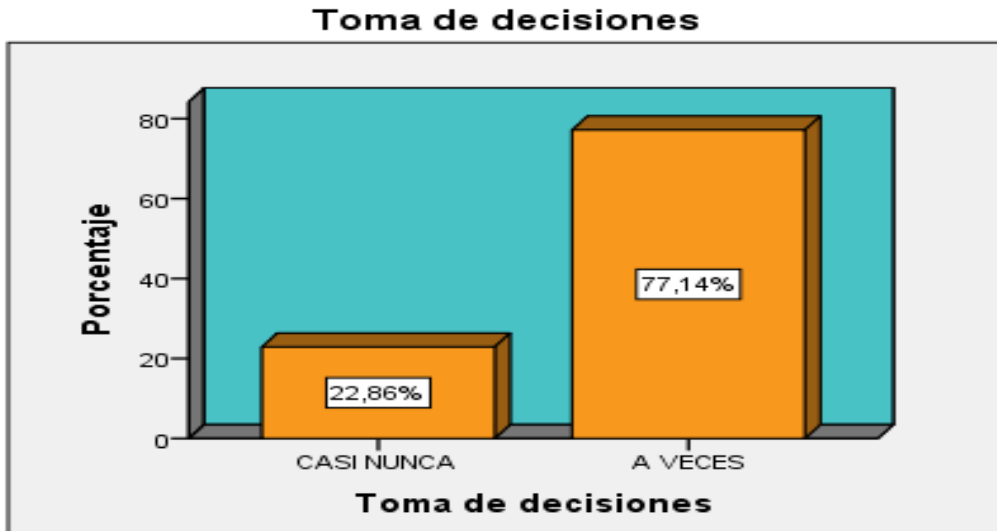
Gráfico: supervisar a las personas

La aplicación del instrumento dio como resultado que el 51.43% opinó casi nunca, el 37.14% y 11.43% casi siempre, se supervisa al personal a través de un banco de datos y un sistema de información administrativo

Variable 2: Toma De Decisiones

Cuadro de distribución de frecuencias – Toma de decisiones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	8	22,9	22,9	22,9
Válidos A VECES	27	77,1	77,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	



Luego de la aplicación del instrumento, A veces se toma de decisiones en los procesos de la gestión del talento humano.

Variable 2 – Dimensión 1: Toma de decisiones – Identificación y diagnóstico del problema.

Cuadro de distribución de frecuencias – identificación y diagnóstico del problema.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CASI NUNCA	3	8,6	8,6	8,6
A VECES	3	8,6	8,6	17,1
Válidos CASI SIEMPRE	25	71,4	71,4	88,6
SIEMPRE	4	11,4	11,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

IDENTIFICACIÓN Y DIAGNOSTICO DEL PROBLEMA

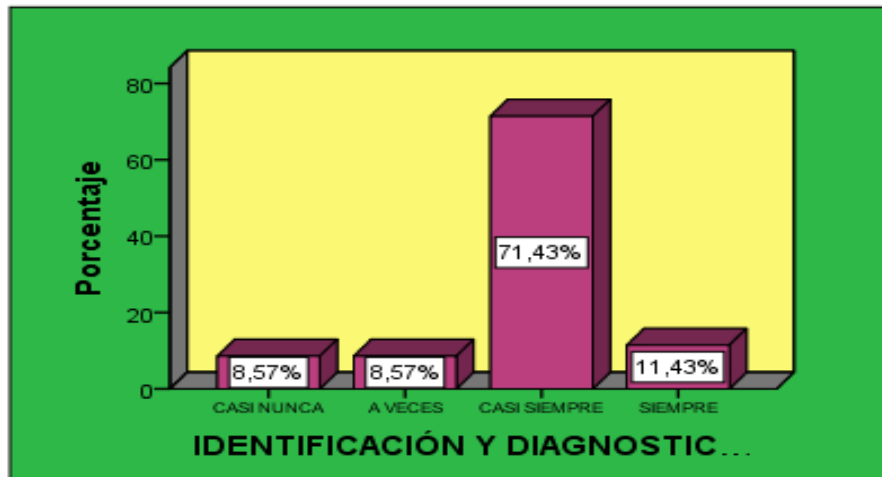


Gráfico: Identificación del diagnostico

En la empresa Ascensores S.A. el 71.43% de los encuestados contestó que casi se tiene bien identificada y diagnosticada la problemática con respecto a la situación laboral de la empresa

Variable 2 – Dimensión 2: Toma de decisiones – Generación de soluciones alternativas.

- Cuadros de distribución de frecuencias

Generación de soluciones alternativas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	CASI NUNCA	16	45,7	45,7
	A VECES	17	48,6	94,3
	CASI SIEMPRE	2	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0

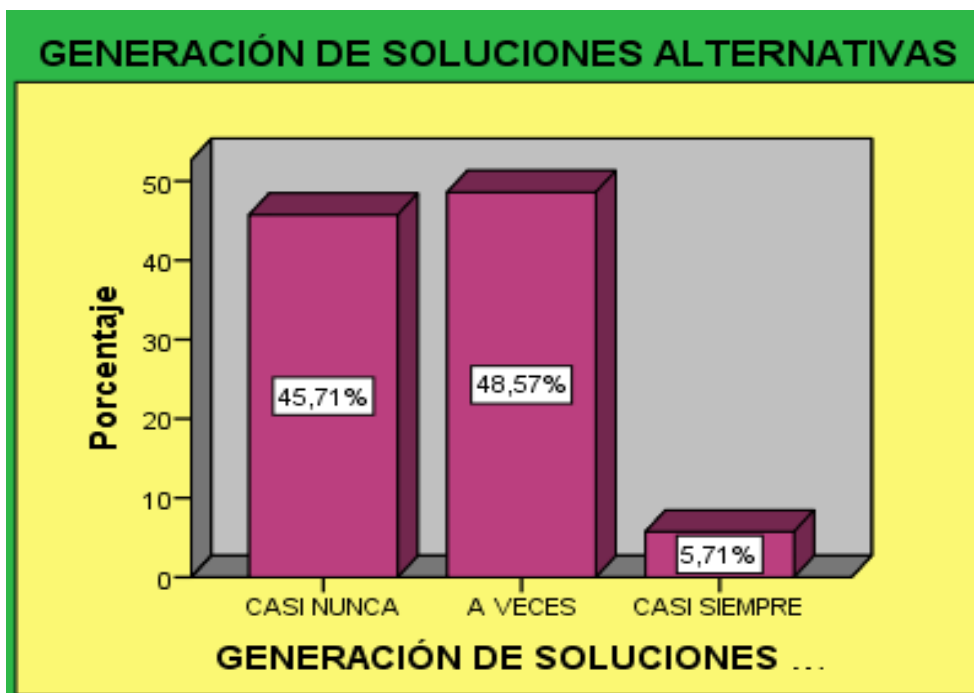


Gráfico: Generación de soluciones

El 48.57% de los encuestados indicó que a veces la empresa Ascensores S.A. genera soluciones alternativas en el trabajo.

Variable 2 – Dimensión 3: Toma de decisiones – Selección de la mejor alternativa.

- Cuadros de distribución de frecuencias

Selección de la mejor alternativa

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos CASI NUNCA	13	37,1	37,1	37,1
Válidos A VECES	22	62,9	62,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

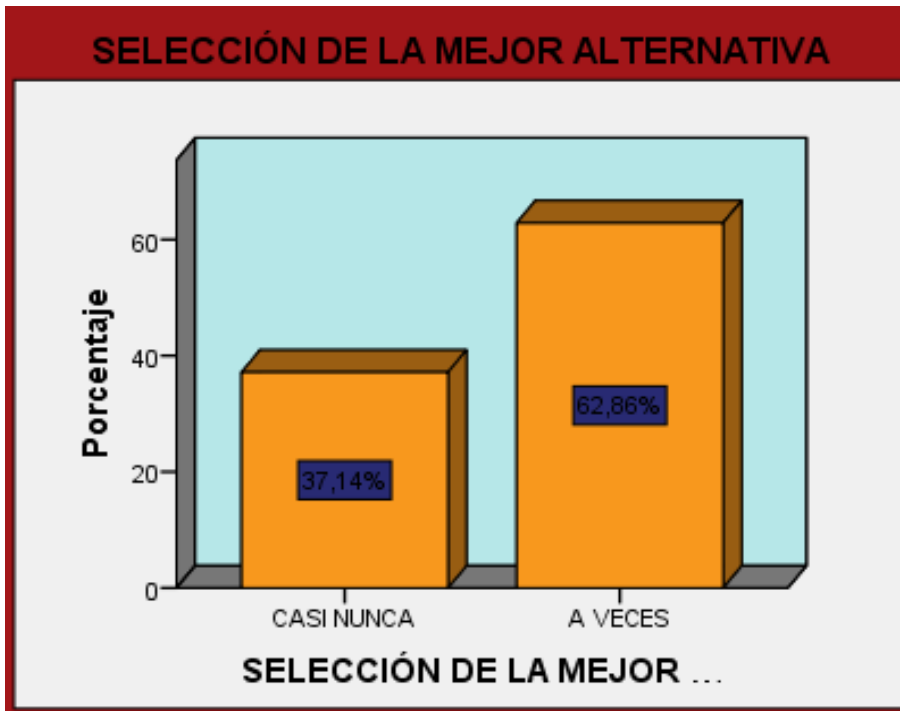


Gráfico: Selección de la mejor alternativa

El 62.86% de los encuestados indicó que a veces la empresa decide por la mejor alternativa que satisface las necesidades del trabajador.

Variable 2 – Dimensión 4: Toma de decisiones – Evaluación de alternativas.

- Cuadros de distribución de frecuencias

Evaluación de alternativas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos CASI NUNCA	18	51,4	51,4	51,4
Válidos A VECES	17	48,6	48,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

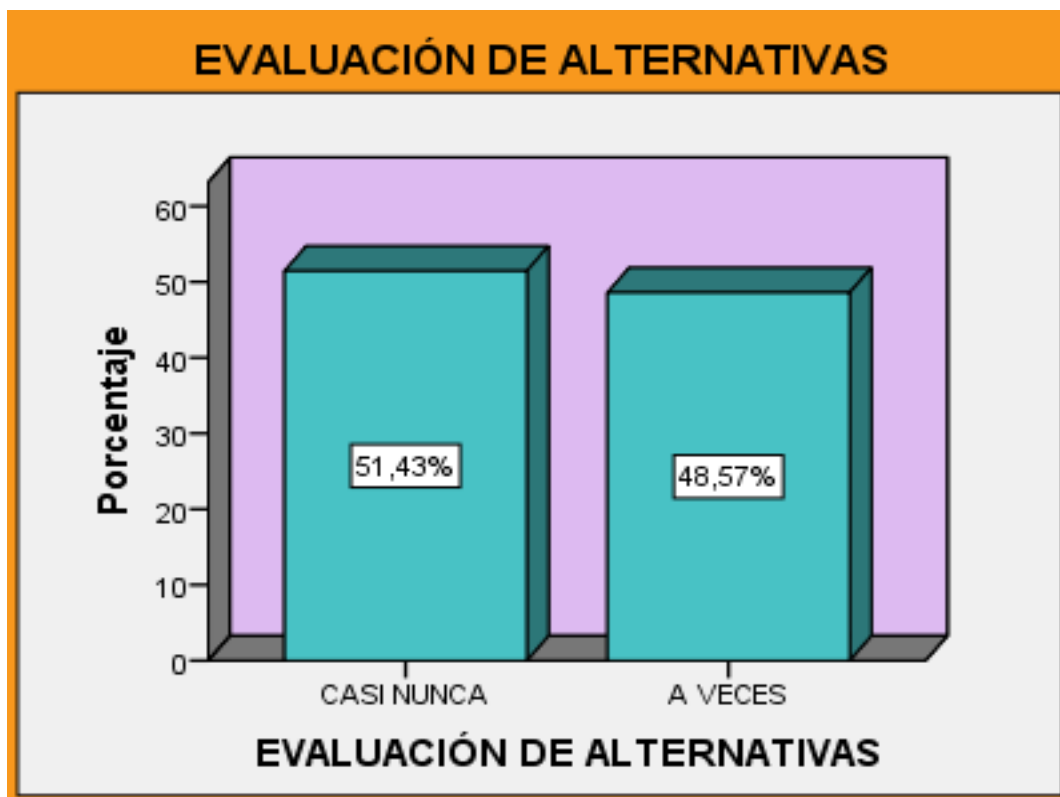


Gráfico: evaluación de alternativas

De acuerdo a la encuesta el 51.43% respondió casi nunca la empresa evalúa las alternativas de solución a problemas a futuros.

Variable 2 – Dimensión 5: Toma de decisiones – Evaluación de decisión.

- Cuadros de Distribución de Frecuencias

Evaluación de decisión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
NUNCA	2	5,7	5,7	5,7
CASI NUNCA	26	74,3	74,3	80,0
A VECES	7	20,0	20,0	100,0
Total	35	100,0	100,0	

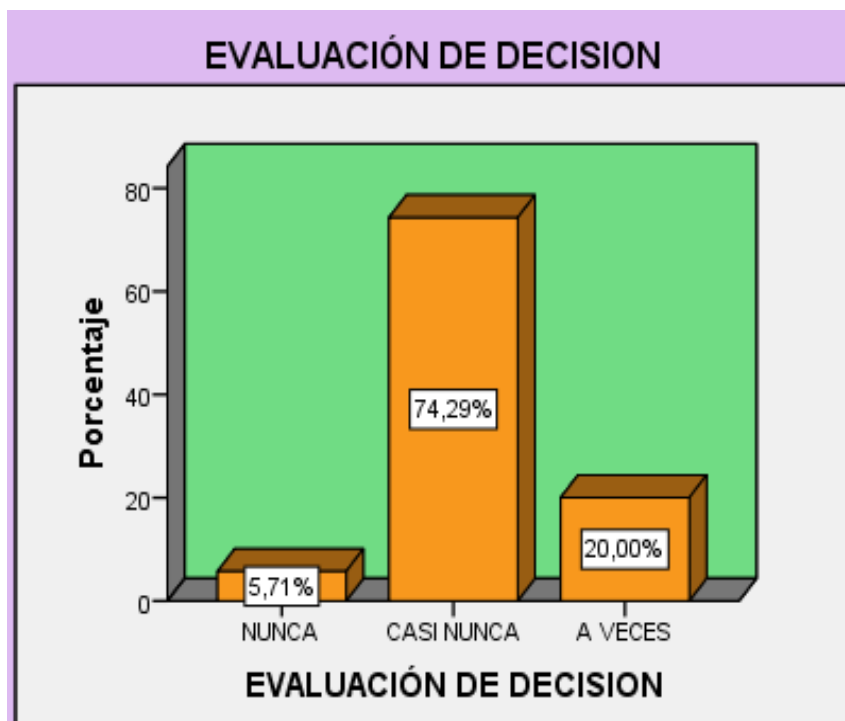


Gráfico: Evaluación de decisión

El 74.29% de los encuestado indicaron que casi nunca la empresa considera retroalimentación cuando Evalúa una decisión.

Variable 2 – Dimensión 6: Toma de decisiones – Implementación de la decisión.

- Cuadros de Distribución de Frecuencias

Implementación de la decisión

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos NUNCA	1	2,9	2,9	2,9
CASI NUNCA	3	8,6	8,6	11,4
A VECES	31	88,6	88,6	100,0
Total	35	100,0	100,0	

IMPLEMENTACIÓN DE LA DECISION

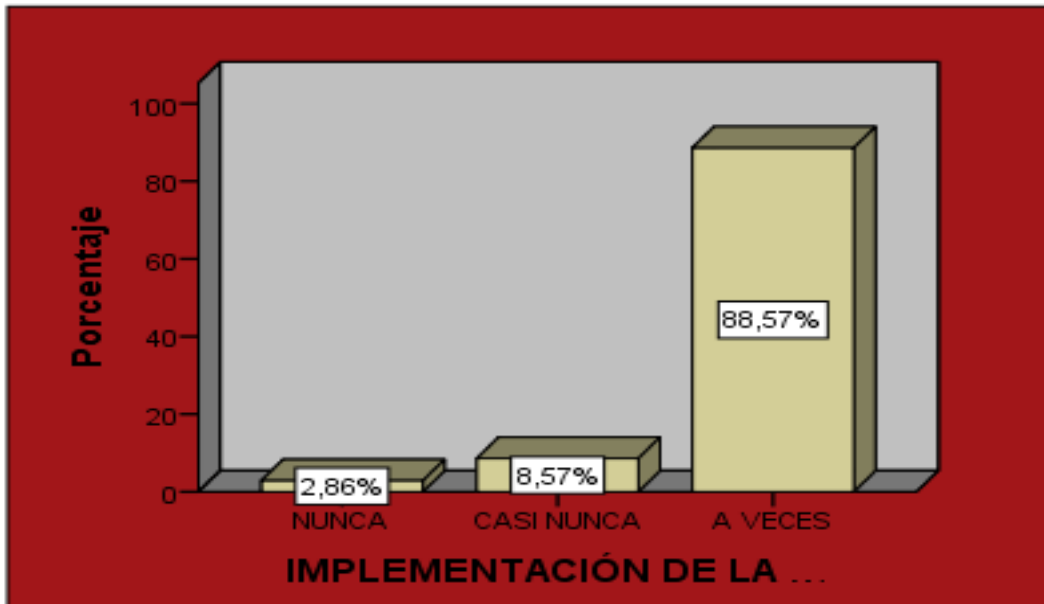


Gráfico: Implementación de la decisión

El 88.57% de los encuestado indicaron que a veces la empresa utiliza un diagrama de flujo para implementar un decisión.

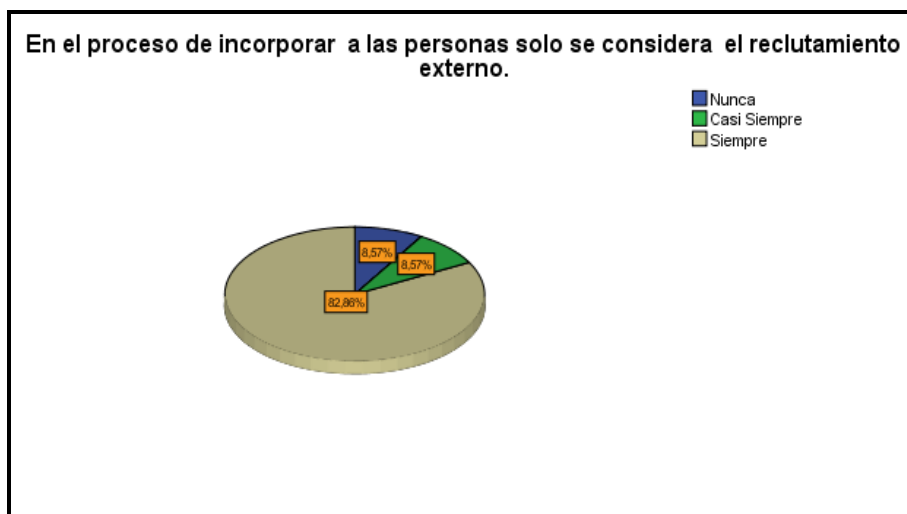
Aplicación del instrumento

Variable Gestión del talento humano

Pregunta 1: En el proceso de incorporar a las personas solo se considera el reclutamiento externo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	8,6	8,6
Casi Siempre	3	8,6	17,1
Siempre	29	82,9	100,0
Total	35	100,0	

Gráfico N° 1: Frecuencia de pregunta 1 del instrumento de la variable gestión del talento humano.

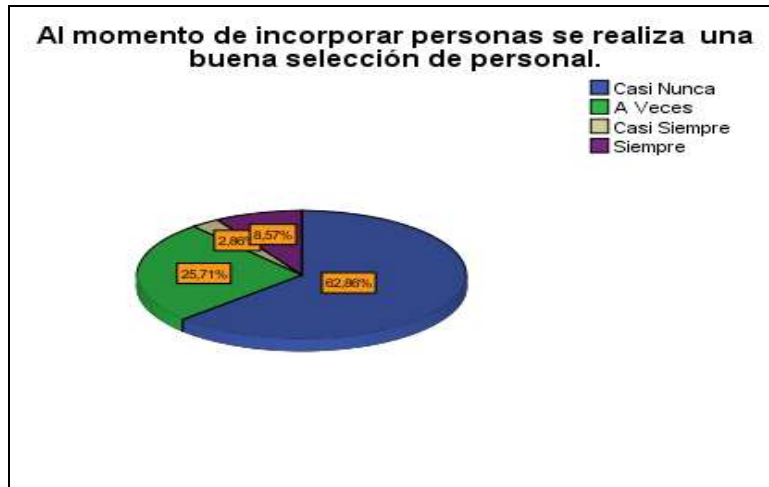


De acuerdo a la aplicación del instrumento el 82,9% de los colaboradores respondió que siempre al incorporar a las personas la empresa considera reclutamiento externo.

Pregunta 2: Al momento de incorporar personas se realiza una buena selección de personal.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	22	62,9	62,9
	A Veces	9	25,7	88,6
	Casi Siempre	1	2,9	91,4
	Siempre	3	8,6	100,0
	Total	35	100,0	

Gráfico N° 2: Frecuencia de pregunta 2 del instrumento de la variable gestión del talento humano.



De acuerdo a la encuesta los trabajadores el 62,86% respondió que casi nunca en la empresa Ascensores S.A. al momento de incorporar a las personas se realiza una buena selección de personal.

Pregunta 3: Al colocar a las personas se orienta hacia la integración organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	16	45,7	45,7
	A Veces	17	48,6	94,3
	Casi Siempre	2	5,7	100,0
	Total	35	100,0	

Gráfico N° 3: Frecuencia de pregunta 3 del instrumento de la variable gestión del talento humano.

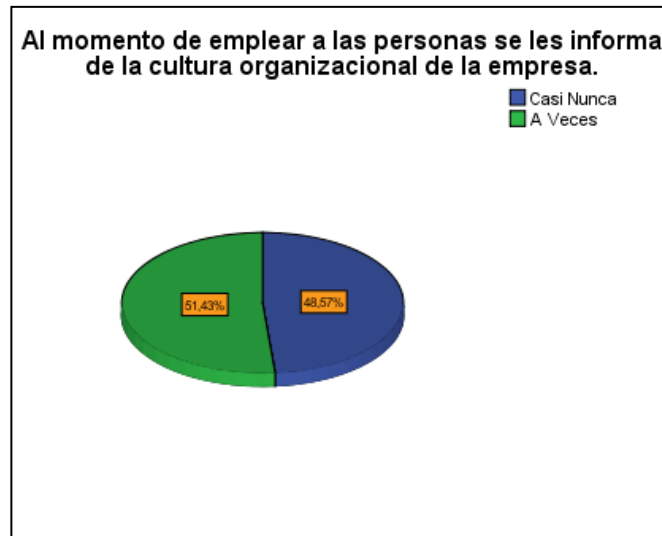


De acuerdo con la encuesta el 48,57% de los encuestados respondieron que a veces, la empresa Ascensores S.A. al colocar a las personas orienta hacia la integración organizacional.

Pregunta 4: Al momento de emplear a las personas se les informa de la cultura organizacional de la empresa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	17	48,6	48,6
	A Veces	18	51,4	100,0
	Total	35	100,0	

Gráfico N° 4: Frecuencia de pregunta 4 del instrumento de la variable gestión del talento humano.

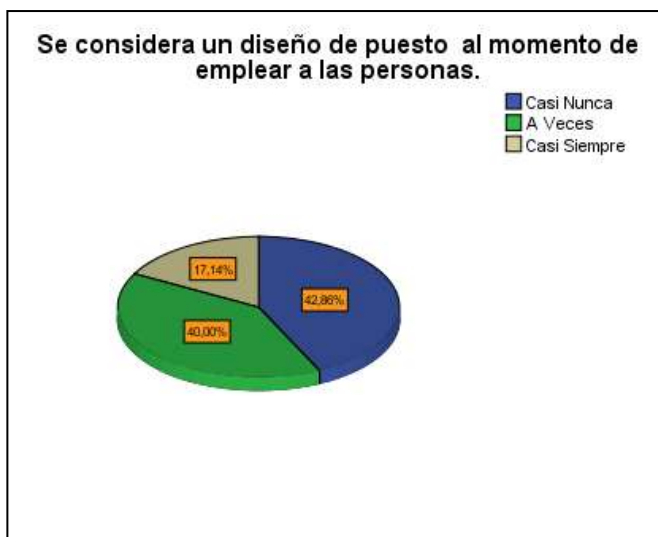


De acuerdo con la encuesta el 51,4% de los encuestados respondieron que a veces, la empresa Ascensores S.A. al momento de emplear a las personas informa de la cultura organizacional de la empresa.

Pregunta 5: Se considera un diseño de puesto al momento de emplear a las personas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	15	42,9	42,9
	A Veces	14	40,0	82,9
	Casi Siempre	6	17,1	100,0
	Total	35	100,0	

Gráfico N° 5: Frecuencia de pregunta 5 del instrumento de la variable gestión del talento humano.

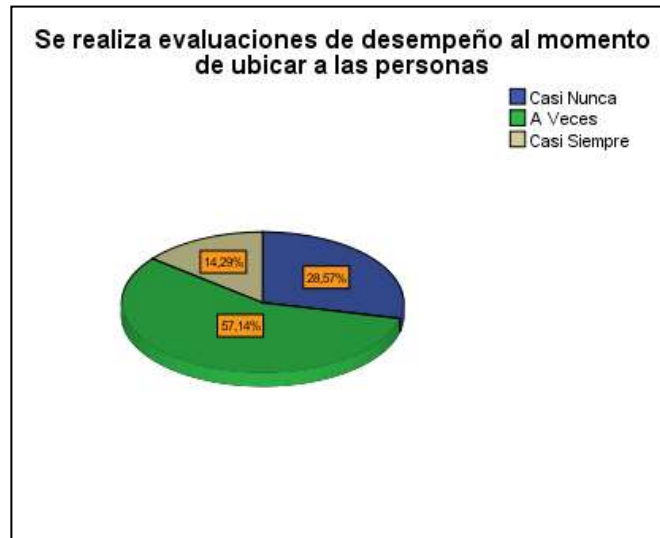


La encuesta arrojó que el 42,9% de los encuestados respondieron casi nunca, la empresa Ascensores S.A. considera un diseño de puesto al momento de emplear a las personas.

Pregunta 6: Se realiza evaluaciones de desempeño al momento de ubicar a las personas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido Casi Nunca	10	28,6	28,6
A Veces	20	57,1	85,7
Casi Siempre	5	14,3	100,0
Total	35	100,0	

Gráfico N° 6: Frecuencia de pregunta 6 del instrumento de la variable gestión del talento humano.



La encuesta arrojó que el 57,14% de los encuestados respondieron que a veces, la empresa Ascensores S.A. realiza evaluaciones de desempeño al momento de ubicar a las personas.

Pregunta 7: Se recompensa a las personas a través de la remuneración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	17	48,6	48,6
	A Veces	18	51,4	100,0
	Total	35	100,0	

Gráfico N° 7: Frecuencia de pregunta 7 del instrumento de la variable gestión del talento humano.



La encuesta arrojó que el 51,43% respondió que a veces, la empresa Ascensores S.A. recompensa a las personas a través de la remuneración.

Pregunta 8: Se recompensa a las personas a través de incentivos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	15	42,9	42,9
	A Veces	20	57,1	100,0
	Total	35	100,0	

Gráfico N° 8: Frecuencia de pregunta 8 del instrumento de la variable gestión del talento humano.



La encuesta arrojó que el 57,14% de los encuestados contestaron que a veces, la empresa Ascensores S.A. recompensa a las personas a través de incentivos.

Pregunta 9: Se recompensa a las personas a través de prestaciones económicas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	20	57,1	57,1
	A Veces	15	42,9	100,0
	Total	35	100,0	

Gráfico N° 9: Frecuencia de pregunta 9 del instrumento de la variable gestión del talento humano.



La encuesta arrojó que el 57,1% de los encuestados respondieron casi nunca, la empresa Ascensores S.A. recompensa a las personas a través de prestaciones económicas.

Pregunta 10: Se recompensa a las personas a través de servicios sociales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,9	2,9
	Casi Nunca	18	51,4	54,3
	A Veces	16	45,7	100,0
	Total	35	100,0	

Gráfico N° 10: Frecuencia de pregunta 10 del instrumento de la variable gestión del talento humano.



La aplicación del instrumento mostró como resultado que el 51,4% de los encuestados respondieron que casi nunca, la empresa Ascensores S.A. recompensa a las personas a través de servicios sociales.

Pregunta 11: Se considera la capacitación como parte del desarrollo de las personas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	5,7	5,7
Casi Nunca	27	77,1	82,9
A Veces	6	17,1	100,0
Total	35	100,0	

Gráfico N° 11: Frecuencia de pregunta 11 del instrumento de la variable gestión del talento humano.



La aplicación del instrumento obtuvo como resultado que el 77,14 de los encuestados respondieron que casi nunca, la empresa Ascensores S.A. considera la capacitación como parte del desarrollo de las personas.

Pregunta 12: La empresa se preocupa por el desarrollo de las personas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,7	5,7
	Casi Nunca	27	77,1	82,9
	A Veces	6	17,1	100,0
	Total	35	100,0	

Gráfico N° 12: Frecuencia de pregunta 12 del instrumento de la variable gestión del talento humano.



La aplicación del instrumento dio como resultado que el 77,14 de los encuestados respondieron que casi nunca, la empresa Ascensores S.A. se preocupa por el desarrollo de las personas.

Pregunta 13: El desarrollar a las personas está alineado en la programación de cambios y desarrollo de la carrera.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,7	5,7
	Casi Nunca	28	80,0	85,7
	A Veces	5	14,3	100,0
	Total	35	100,0	

Gráfico N° 13: Frecuencia de pregunta 13 del instrumento de la variable gestión del talento humano.



La aplicación del instrumento dio como resultado que el 80% de los encuestados respondieron casi nunca, la empresa Ascensores S.A. al desarrollar a las personas los alinea hacia los cambios y desarrollo de la carrera.

Pregunta 14: Existe un programa de comunicaciones que permite desarrollar a las personas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	11,4	11,4
	Casi Nunca	29	82,9	94,3
	A Veces	2	5,7	100,0
	Total	35	100,0	

Gráfico N° 14: Frecuencia de pregunta 14 del instrumento de la variable gestión del talento humano.



La aplicación del instrumento dio como resultado que el 82,9% de los encuestados respondieron que casi nunca en la empresa Ascensores S.A. existe un programa de comunicaciones que permita desarrollar a las personas.

Pregunta 15: Para retener a las personas se considera un programa de higiene y seguridad en el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	4	11,4	11,4
Casi Siempre	8	22,9	34,3
Siempre	23	65,7	100,0
Total	35	100,0	

Gráfico N° 15: Frecuencia de pregunta 15 del instrumento de la variable gestión del talento humano.



La aplicación del instrumento presentó como resultado que el 65,7% de los encuestados respondió que siempre, la empresa para retener a las personas considera un programa de higiene y seguridad en el trabajo.

Pregunta 16: Se desarrolla programas de relaciones con los empleados para retener a las personas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	8	22,9	22,9
	A Veces	27	77,1	100,0
	Total	35	100,0	

Gráfico N° 16: Frecuencia de pregunta 16 del instrumento de la variable gestión del talento humano.

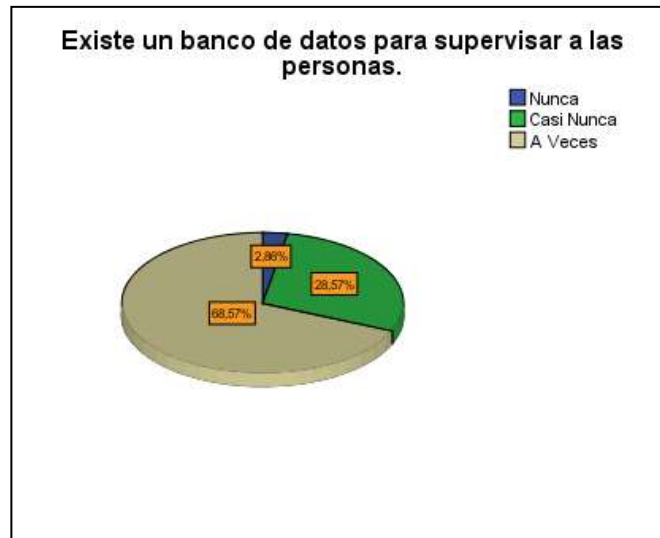


La aplicación del instrumento dio como resultado que el 77,1% de los encuestados respondieron que a veces, la empresa Ascensores S.A. desarrolla programas de relaciones con los empleados para retener a las personas.

Pregunta 17: Existe un banco de datos para supervisar a las personas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,9	2,9
	Casi Nunca	10	28,6	31,4
	A Veces	24	68,6	100,0
	Total	35	100,0	

Gráfico N° 17: Frecuencia de pregunta 17 del instrumento de la variable gestión del talento humano.



La aplicación del instrumento dio como resultado que el 68,6% de los encuestados respondieron que a veces, en la empresa Ascensores S.A. existe un banco de datos para supervisar a las personas.

Pregunta 18: Supervisan a las personas a través de un sistema de información administrativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	5,7	5,7
	Casi Nunca	15	42,9	48,6
	A Veces	18	51,4	100,0
	Total	35	100,0	

Gráfico N° 18: Frecuencia de pregunta 18 del instrumento de la variable gestión del talento humano.



El 51,4% de los encuestados respondieron que a veces, en la empresa Ascensores S.A. supervisan a las personas a través de un sistema de información administrativa.

Variable Toma de decisiones

Pregunta 1: La identificación del problema tiene relación con su estado actual laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	3	8,6	8,6
Casi Siempre	3	8,6	17,1
Siempre	29	82,9	100,0
Total	35	100,0	

Gráfico N° 1: Frecuencia de pregunta 01 del instrumento de la variable toma de decisiones.

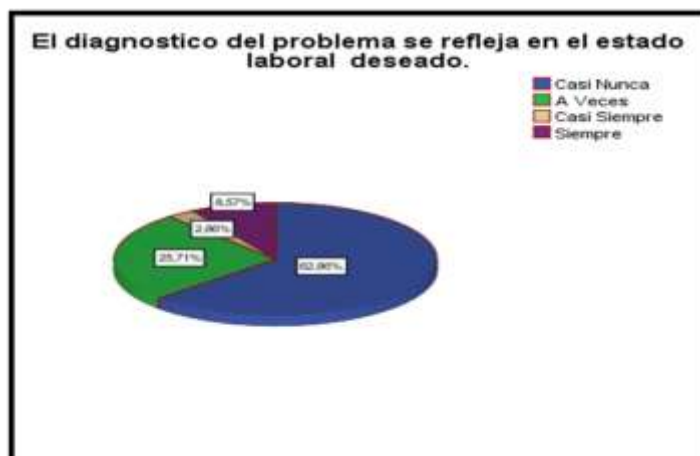


El 82,9% de los colaboradores encuestados respondió que siempre la identificación del problema tiene relación con estado actual laboral.

Pregunta 2: El diagnóstico del problema se refleja en el estado laboral deseado.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	22	62,9	62,9
	A Veces	9	25,7	88,6
	Casi Siempre	1	2,9	91,4
	Siempre	3	8,6	100,0
	Total	35	100,0	

Gráfico N° 2: Frecuencia de pregunta 02 del instrumento de la variable toma de decisiones.

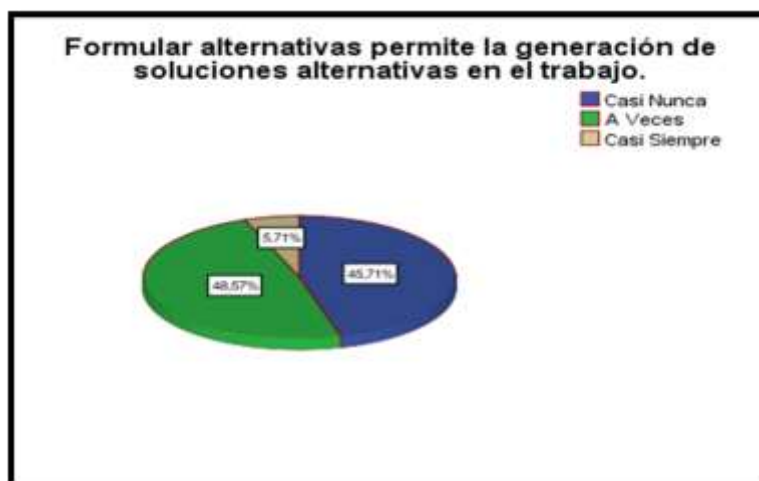


El 62,9% de los encuestados respondió que casi nunca, el diagnóstico del problema se refleja en el estado laboral deseado en la empresa.

Pregunta 3: Formular alternativas permite la generación de soluciones alternativas en el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido Casi Nunca	16	45,7	45,7
A Veces	17	48,6	94,3
Casi Siempre	2	5,7	100,0
Total	35	100,0	

Gráfico N° 3: Frecuencia de pregunta 03 del instrumento de la variable toma de decisiones.

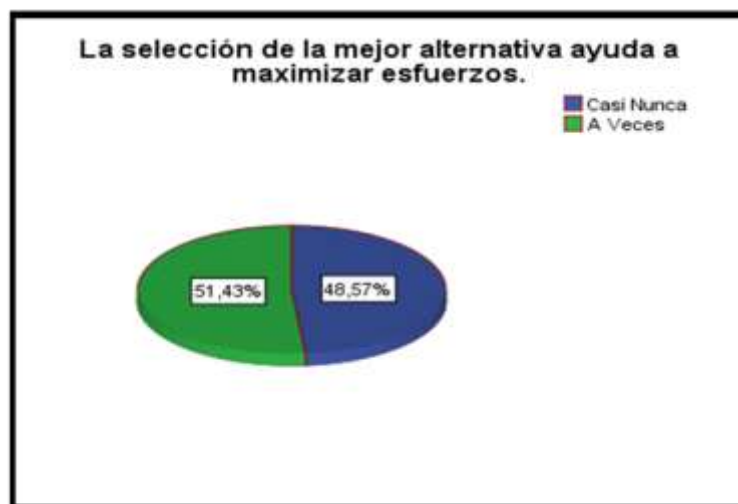


El 48,6% de los trabajadores encuestados respondió que a veces, formular alternativas permite la generación de soluciones alternativas en el trabajo.

Pregunta 4: La selección de la mejor alternativa ayuda a maximizar esfuerzos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	17	48,6	48,6
	A Veces	18	51,4	100,0
	Total	35	100,0	

Gráfico N° 4: Frecuencia de pregunta 04 del instrumento de la variable toma de decisiones.

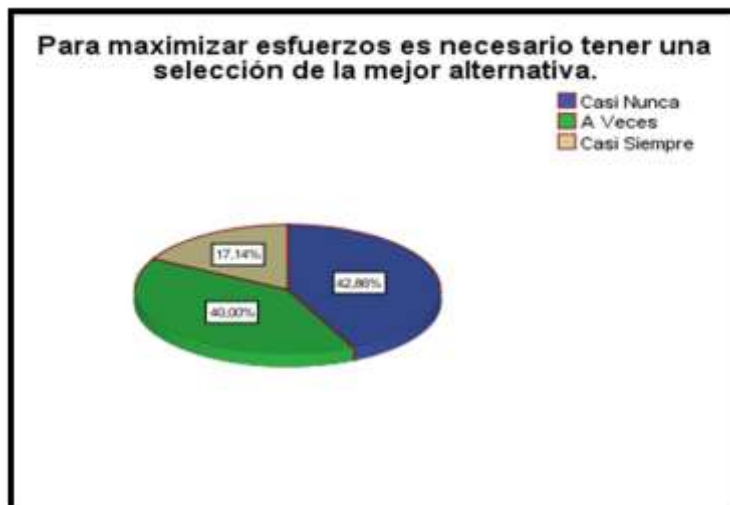


El 51,4% de los encuestados respondió que a veces la selección de la mejor alternativa ayuda a maximizar esfuerzos en el trabajo.

Pregunta 5: Para maximizar esfuerzos es necesario tener una selección de la mejor alternativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	15	42,9	42,9
	A Veces	14	40,0	82,9
	Casi Siempre	6	17,1	100,0
	Total	35	100,0	

Gráfico N° 5: Frecuencia de pregunta 05 del instrumento de la variable toma de decisiones.

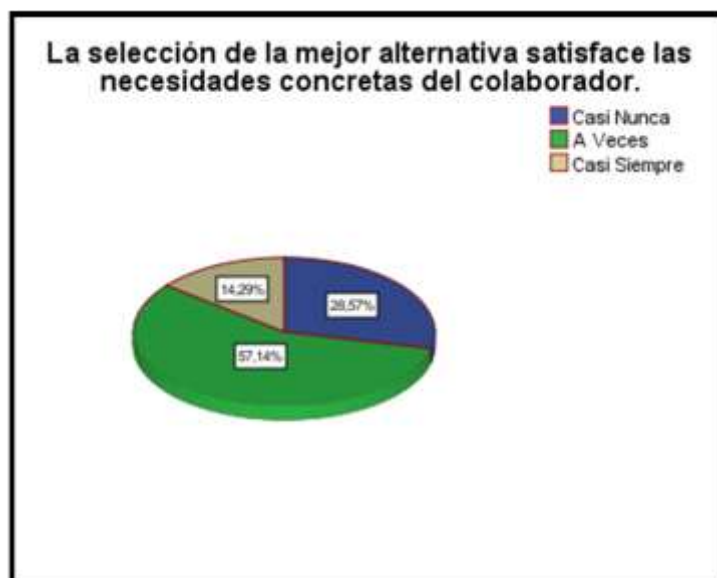


El 42,9% de los encuestados respondió casi nunca, para maximizar esfuerzos es necesario tener una selección de la mejor alternativa, bastaría con una buena comunicación y trabajo en equipo.

Pregunta 6: La selección de la mejor alternativa satisface las necesidades concretas del colaborador.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido Casi Nunca	10	28,6	28,6
A Veces	20	57,1	85,7
Casi Siempre	5	14,3	100,0
Total	35	100,0	

Gráfico N° 6: Frecuencia de pregunta 06 del instrumento de la variable toma de decisiones.



El 57,1% de los encuestados respondió que a veces en la empresa la selección de la mejor alternativa satisface las necesidades concretas del colaborador.

Pregunta 7: Satisfacer necesidades del colaborador está orientado a la selección de la mejor alternativa.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	17	48,6	48,6
	A Veces	18	51,4	100,0
	Total	35	100,0	

Gráfico N° 7: Frecuencia de pregunta 07 del instrumento de la variable toma de decisiones.

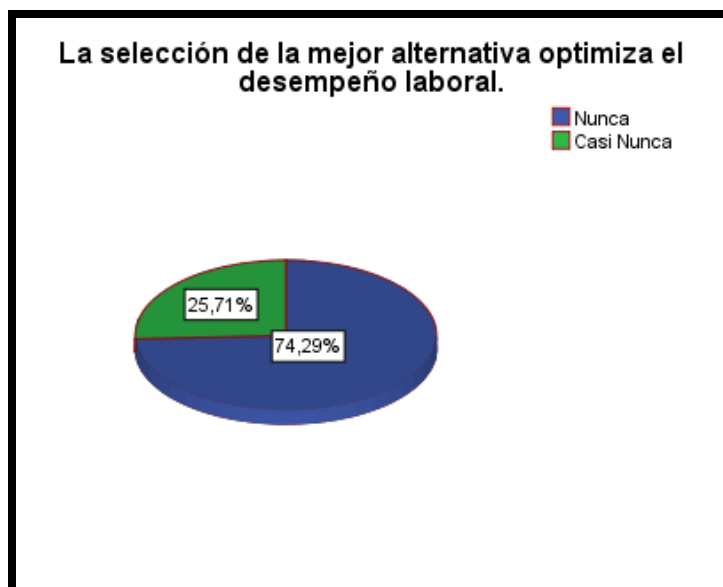


El 51,4% de los encuestados contestó que a veces satisfacer las necesidades del colaborador está orientado a la selección de la mejor alternativa.

Pregunta 8: La selección de la mejor alternativa optimiza el desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	74,3	74,3
	Casi Nunca	9	25,7	100,0
	Total	35	100,0	

Gráfico N° 8: Frecuencia de pregunta 08 del instrumento de la variable toma de decisiones.

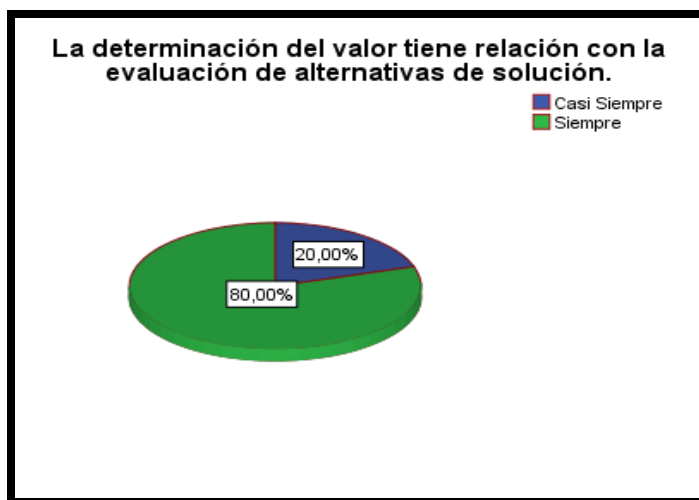


El 74,29% de los encuestados respondió que nunca la selección de la mejor alternativa optimiza el desempeño laboral.

Pregunta 9: La determinación del valor tiene relación con la evaluación de alternativas de solución.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	7	20,0	20,0
	Siempre	28	80,0	100,0
	Total	35	100,0	

Gráfico N° 9: Frecuencia de pregunta 09 del instrumento de la variable toma de decisiones.

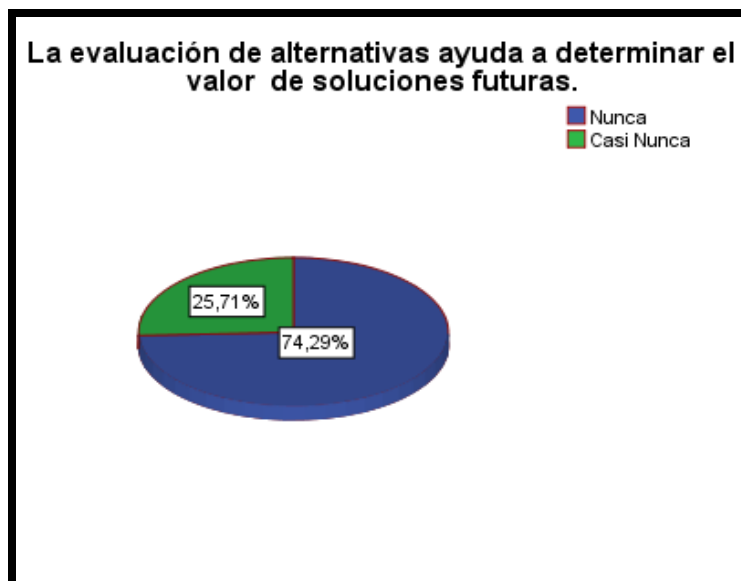


El 80% de los encuestados respondió que siempre la determinación del valor tiene relación con la evaluación de alternativas de solución.

Pregunta 10: La evaluación de alternativas ayuda a determinar el valor de soluciones futuras.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	26	74,3	74,3
	Casi Nunca	9	25,7	100,0
Total		35	100,0	

Gráfico N° 10: Frecuencia de pregunta 10 del instrumento de la variable toma de decisiones.

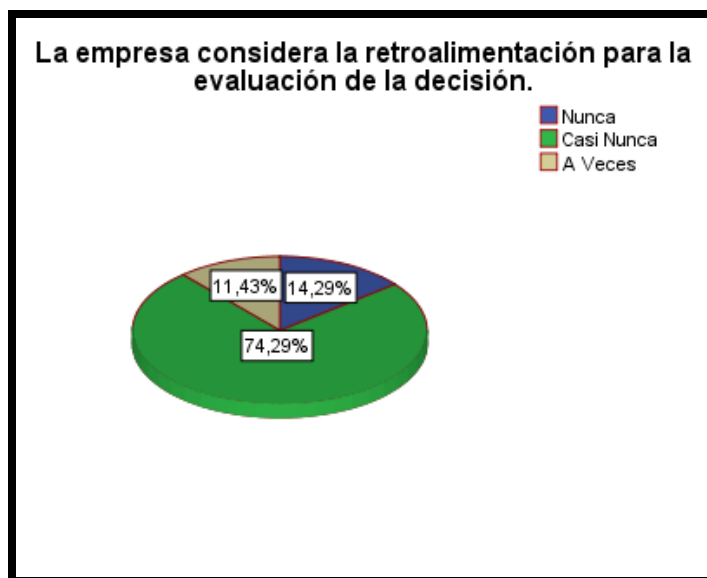


El 74,29% de los encuestados respondió que nunca la evaluación de alternativas que realiza la empresa ayuda a determinar el valor de soluciones futuras.

Pregunta 11: La empresa considera la retroalimentación para la evaluación de la decisión.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	14,3	14,3
	Casi Nunca	26	74,3	88,6
	A Veces	4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	

Gráfico N° 11: Frecuencia de pregunta 11 del instrumento de la variable toma de decisiones.

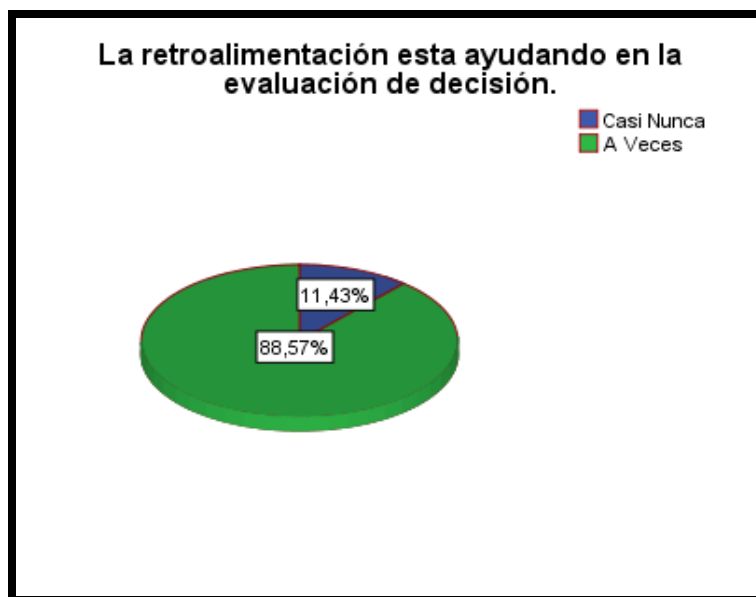


El 74,29% de los encuestados respondió casi nunca la empresa considera la retroalimentación para la evaluación de la decisión con respecto a la gestión del talento humano.

Pregunta 12: La retroalimentación está ayudando en la evaluación de decisión.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	4	11,4	11,4
	A Veces	31	88,6	100,0
	Total	35	100,0	

Gráfico N° 12: Frecuencia de pregunta 12 del instrumento de la variable toma de decisiones.

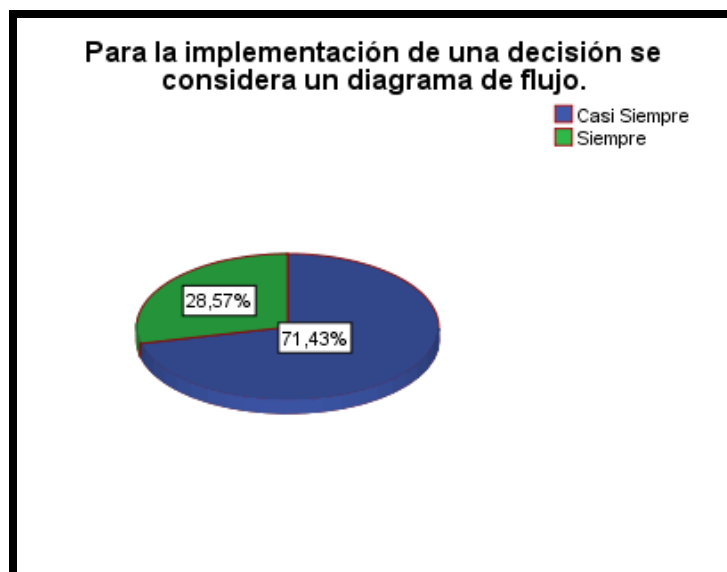


El 88,57% del personal encuestado contestó que a veces la retroalimentación está ayudando en la evaluación de la decisión.

Pregunta 13: Para la implementación de una decisión se considera un diagrama de flujo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	25	71,4	71,4
	Siempre	10	28,6	100,0
	Total	35	100,0	

Gráfico N° 13: Frecuencia de pregunta 13 del instrumento de la variable toma de decisiones.

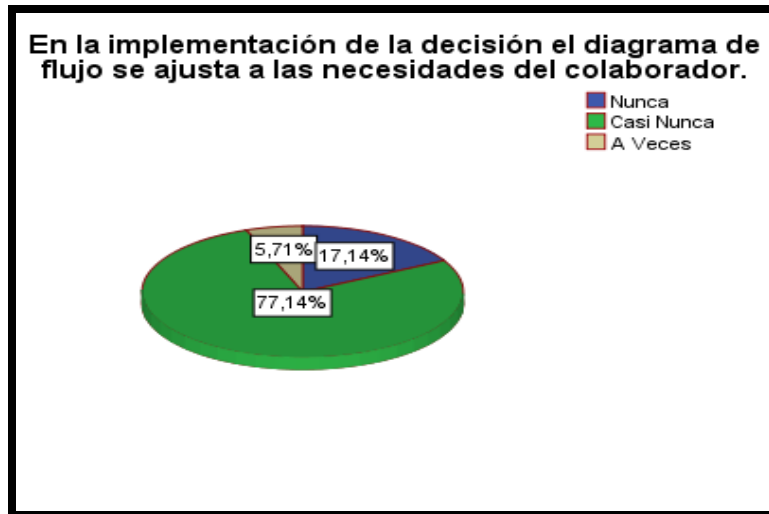


El 71,43% del personal encuestado respondió que casi siempre para la implementación de una decisión se debe considerar un diagrama de flujo.

Pregunta 14: En la implementación de la decisión, el diagrama de flujo se ajusta a las necesidades del colaborador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	17,1	17,1
	Casi Nunca	27	77,1	94,3
	A Veces	2	5,7	100,0
	Total	35	100,0	

Gráfico N°14: Frecuencia de pregunta 14 del instrumento de la variable toma de decisiones.

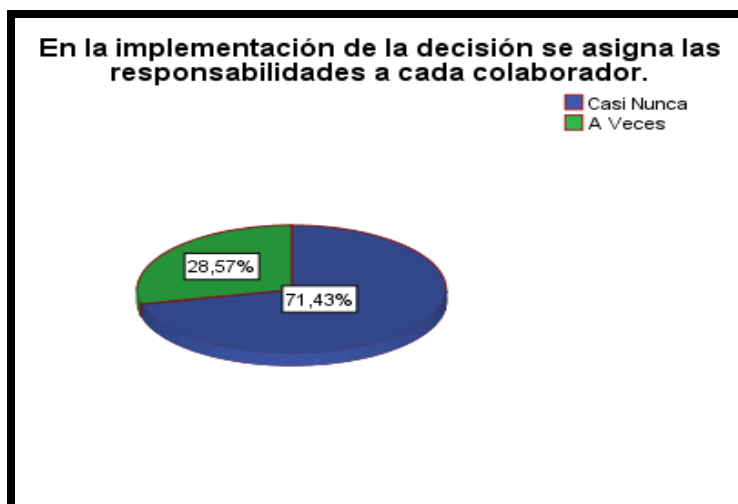


El 77,14% de los encuestados respondió que casi nunca en la implementación de la decisión el diagrama de flujo se ajusta a las necesidades del colaborador debido a una mala retroalimentación.

Pregunta 15: En la implementación de la decisión se asigna las responsabilidades a cada colaborador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Nunca	25	71,4	71,4
	A Veces	10	28,6	100,0
	Total	35	100,0	

Gráfico N° 15: Frecuencia de pregunta 15 del instrumento de la variable toma de decisiones.

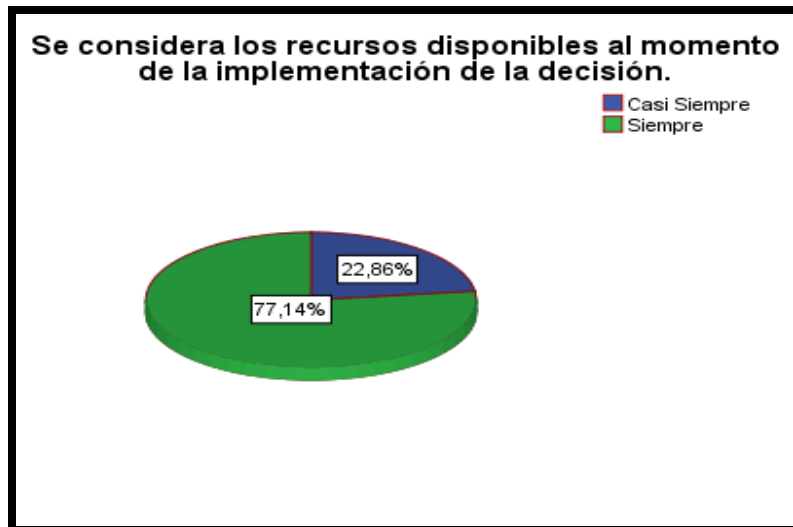


El 71,43% de los encuestados respondió que casi nunca, la empresa en la implementación de la decisión se asigna responsabilidades a cada colaborador solo confían en las jefaturas.

Pregunta 16: Se considera los recursos disponibles al momento de la implementación de la decisión.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	8	22,9	22,9
	Siempre	27	77,1	100,0
	Total	35	100,0	

Gráfico N° 16: Frecuencia de pregunta 16 del instrumento de la variable toma de decisiones.

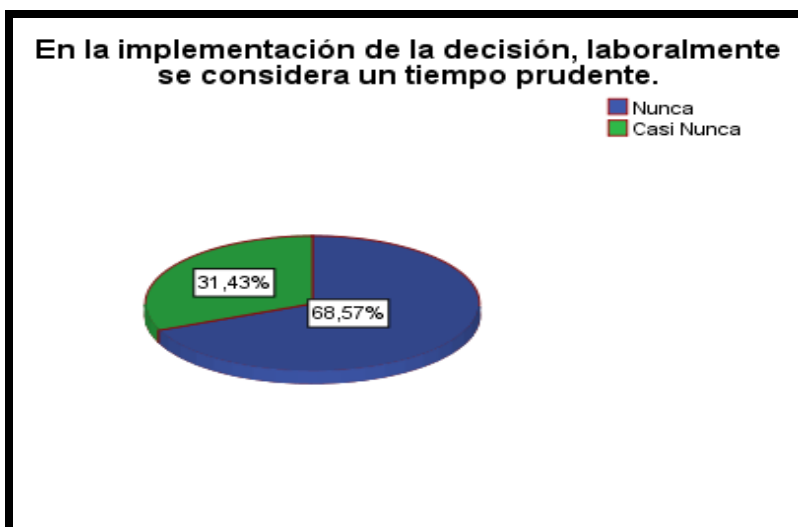


El 77,14% de los encuestados contestó que siempre en la empresa se considera los recursos disponibles al momento de implementar una decisión.

Pregunta 17: En la implementación de la decisión, laboralmente se considera un tiempo prudente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	24	68,6	68,6
	Casi Nunca	11	31,4	100,0
	Total	35	100,0	

Gráfico N° 17: Frecuencia de pregunta 17 del instrumento de la variable toma de decisiones.

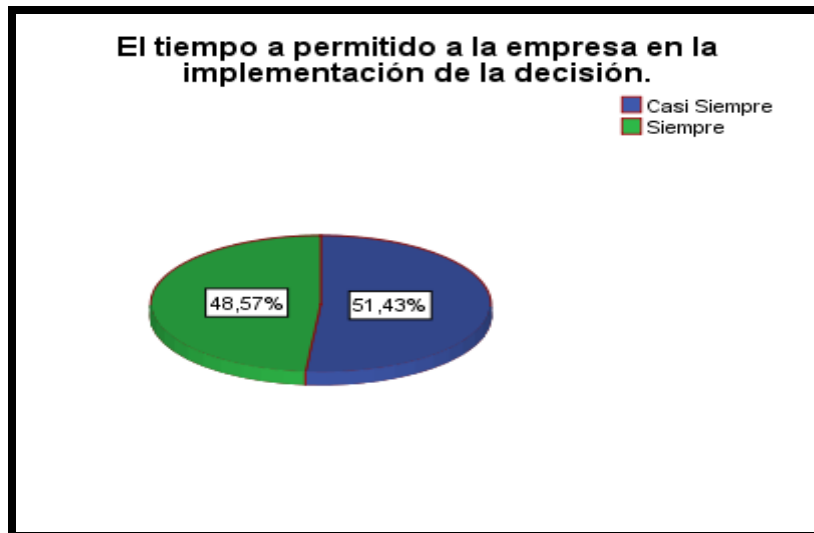


El 68,57% de los encuestados respondió que nunca en la implementación de la decisión laboralmente se considera un tiempo prudente.

Pregunta 18: El tiempo ha permitido a la empresa la implementación de la decisión.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Casi Siempre	18	51,4	51,4
	Siempre	17	48,6	100,0
	Total	35	100,0	

Gráfico N° 18: Frecuencia de pregunta 18 del instrumento de la variable toma de decisiones.



El 51,43% de los encuestados respondió que casi siempre el tiempo ha permitido a la empresa implementar una decisión.