



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE NEGOCIOS – MBA**

Gestión del talento humano y rendimiento de los trabajadores de
la acuícola de COFIMAR S.A., Guayaquil, 2020

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de Negocios – MBA

AUTOR:

Br. Calle Sarango, Jorge Luis (ORCID: 0000-0003-3393-3088)

ASESOR:

Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner (ORCID: 0000-0002-8889-9676)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelo y Herramientas gerenciales

PIURA – PERÚ

2020

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios todo poderoso, mi madre, Tío José y a mi familia, quienes siempre me motivan y me guían.

Agradecimiento

Agradezco a la Universidad César Vallejo, docentes, familiares y amigos en quienes siempre me apoyaron y comprendieron en mis estudios.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	6
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	6
3.2. Variables y operacionalización.....	6
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	7
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	8
3.5. Procedimientos.....	9
3.6. Métodos de análisis de datos.....	9
3.7. Aspectos éticos.....	9
IV. RESULTADOS.....	10
V. DISCUSIÓN.....	17
VI. CONCLUSIONES.....	18
VII. RECOMENDACIONES.....	19
REFERENCIAS.....	20
ANEXOS.....	22

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Resumen de procesamiento de casos	10
Tabla 2: Influencia de la gestión del talento en el rendimiento en la tarea	11
Tabla 3: Influencia de la gestión del talento en el rendimiento en el contexto	12
Tabla 4: Influencia de gestión talento en comportamientos contraproducentes	13
Tabla 5: Influencia de la gestión del talento humano en el rendimiento	14
Tabla 6: VI. Gestión del Talento Humano	15
Tabla 7: VD. Rendimiento labora	16

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Gestión del Talento Humano.....	15
Figura 2: Rendimiento laboral	16

RESUMEN

La investigación tiene como objetivo: Establecer el predominio de la gestión del talento humano en el rendimiento de los colaboradores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil, Guayaquil 2020. Se manejó un ideal de averiguación correlacional, con un diseño no experimental y transversal. Resultados y conclusiones: La gestión del talento humano influye significativo en el rendimiento en la tarea de los colaboradores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil, Guayaquil 2020, en un ,788, al nivel 0,01 (bilateral); la gestión del talento humano interviene significativamente en el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la Acuícola de COFIMAR S.A., Guayaquil,2020, en un, 784, al nivel 0,01(bilateral); la gestión del talento humano influye significativamente en los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil 2020, en un,744,al nivel 0,01(bilateral); la gestión del talento humano influye significativamente en el rendimiento de los trabajadores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil 2020, en un ,741, al nivel 0,01 (bilateral). Asimismo, el 49.1% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que exista una adecuada gestión del talento humano y; el 49% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que exista un adecuado rendimiento.

Palabras claves: Gestión del talento humano, rendimiento, comportamientos.

ABSTRACT

The research aims to: Determine the influence of human talent management on the performance of workers at Acuicola de COFIMAR S.A, Guayaquil, Guayaquil 2020. A type of correlational research was used, with a non-experimental and cross-sectional design. Results and conclusions: The management of human talent significantly influences the performance in the task of the workers of Acuicola de COFIMAR S.A, Guayaquil, Guayaquil 2020, in a, 788, at the 0.01 level (bilateral); The management of human talent significantly influences performance in the context of the workers of Acuicola de COFIMAR S.A., Guayaquil, 2020, in a, 784, at the 0.01 level (bilateral); The management of human talent significantly influences the counterproductive behaviors of the workers of the Acuicola de COFIMAR S.A, Guayaquil 2020, in a, 744, at the 0.01 level (bilateral); The management of human talent significantly influences the performance of workers at Acuicola de COFIMAR S.A, Guayaquil 2020, at a, 741, level 0.01 (bilateral). Likewise, 49.1% confirm that they agree and totally agree that there is adequate management of human talent and; 49% confirm that they agree and totally agree that there is adequate performance.

Keywords: Human talent management, performance, behaviors.

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo, hoy más que nunca, contar con una fuerza laboral competente es de importancia para las organizaciones, donde el correcto entendimiento de su rol, así como la capacidad de adaptarse a un cambiante entorno tecnológico en el que se interactúa en tiempo real con tecnologías que conectan el mundo físico y digital, es un factor determinante para establecer y concretar, los objetivos estratégicos de cualquier compañía. Y es que una fuerza laboral habilitada digitalmente fortalece el posicionamiento competitivo, mediante el desarrollo de capacidades en el talento humano que permite la permanente reinención y evolución de sus modelos de negocio. Así, el reto de las organizaciones estará en mejorar el rendimiento, tanto de la gestión del fuerza humano, como es eficiencia operativa; a través del liderazgo y el desarrollo de programas que impulsen las capacidades y habilidades de la fuerza laboral (Zegarra, 2020).

Es así que evaluar el rendimiento de los colaboradores es fundamental con información real y fiable para las organizaciones, permitiendo plantear las medidas apropiadas para el logro de las metas, así como el poder ubicar de forma exacta a cada colaborador en los puntos que más se concuerdan a su perfil, fortaleciendo los procesos, reduciendo debilidades, motivar¹. a los colaboradores y, en definitiva, resolver los problemas de productividad en las áreas y mejorar el rubro de la empresa (Bizneo, 2020).

En el Perú, la tendencia que más está impactando es el aporte del impulso laboral y la falta de habilidades futuras como motivos principales del fracaso de las evoluciones empresariales. Si bien el 78% de los colaboradores afirman que están aptos para recepcionar nuevas habilidades, el 38% confirma que no cuenta con el tiempo apropiado para capacitarse, el 34% de los líderes cubren e invierten en capacitación como estrategia con la finalidad que en el futuro estar preparado, y el 40% desconoce las habilidades que tienen sus colaboradores y es que, la pandemia y la fluctuación en el ámbito empresarial están precipitando los cambios en las compañías a nivel mundial, sobre todo

en la forma de cómo desarrollan su trabajo y por ende cómo ello permanecerá en el tiempo (Gestión, 2020).

Por lo que se ha formulado la siguiente interrogante: ¿Cómo interviene la gestión del talento humano en el rendimiento de los trabajadores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil, Guayaquil 2020?

La averiguación se razona teóricamente la constante de gestión del capital humano, donde Chiavenato (2009), la estructura en cuatro dimensiones Reclutamiento, Selección, Capacitación, Recompensa, y Evaluación del desempeño y; el rendimiento laboral, Koopmans et al, 2013, citado por Gabini y Salessi (2016) la estructura en cuatro dimensiones: Rendimiento en la labor, Rendimiento en el argumento, y Comportamientos desacertados.

Para responder la interrogante se ha diseñado como centro: Establecer la autoridad del mandato del talento humano en el rendimiento de los colaboradores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil, Guayaquil 2020 y; sus objetivos específicos: Establecer la autoridad de la gestión del talento humano en el rendimiento en la tarea de los colaboradores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil, Guayaquil 2020; Establecer la autoridad de la gestión del talento humano en el rendimiento en el contexto de los colaboradores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil, Guayaquil 2020 y; Establecer la autoridad de la gestión del talento humano en los comportamientos contraproducentes de los colaboradores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil, Guayaquil 2020.

Por último se ha proyectado como hipótesis: La gestión del talento humano interviene significativamente en el rendimiento de los colaboradores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil, Guayaquil 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes a nivel internacional, tenemos que, Gabini y Salessi (2016) en el artículo “Confirmación de la Nivel de Fruto Laboral Particular en Trabajadores Argentinos”. Tuvo como meta: Examinar las pertenencias psicométricas de la escala de utilidad. La investigación fue exploratoria. Concluye que, una estructura apropiada en el utilidad en la tarea: $\alpha = .76$, comportamientos contraproducentes: $\alpha = .76$, y rendimiento en el argumento: $\alpha = .72$, confirma ser una medida confiable del rendimiento percibido.

Díaz, Carbajal y Echevarría (2017) en el artículo “Seguridad y salud ocupacional en la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2016”, Tuvo como objetivo: decretar la influencia del plan de desarrollo de capacitación en el rendimiento laboral. La investigación fue de tipo explicativo y aplicado con un esquema pre experimental. Concluyen que, se aplicó un Plan de Desarrollo de Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional, basado en seguridad, Moral, Reducción de costos, Supervisión, Información y Gestión, lo cual contribuyó significativamente en el incremento laboral en un 50%. Al evaluar los resultados alcanzados después del estímulo aplicado para comprobar su efectividad, podemos observar que el incremento del rendimiento ha crecido en un 44%, es decir antes el nivel era de 8% luego de aplicar el plan sube a un 35%, en resumen los resultados de la investigación han sido satisfactorios al lograr un significativo incremento.

Los antecedentes a nivel nacional, tenemos que Santos (2017) en la investigación “Gestión de valor de personas y su suceso en la productividad de los trabadores en las bodegas Aguirre en el Cantón Babahoyo en el año 2016”. Tuvo como objetivo: Fijar cómo incurre la gestión de valor humanos en el utilidad. La investigación fue de tipo correlacional. Concluye que, la gestión de recursos humanos, interviene en el beneficio laboral de forma positiva en los colaboradores; la conveniente concentración de los métodos de gestión de recursos humanos beneficia el ambiente profesional de los trabajadores de la compañía y; la capacitación a los colaboradores utilizando habilidades para incrementar la productiva laboral permitirá optimar las ventas de los depósitos Aguirre.

Quezada (2017) en la investigación “Modelo de gestión del talento humano para mejorar la productividad laboral de la empresa Distemca S.A.”. Tuvo como objetivo: Plantear un tipo de gestión del talento humano para perfeccionar el rendimiento. La exploración fue de tipo cualitativo, observacional, de campo y exploratoria. Concluye que, el 40% de los colaboradores confirman que los instrumentos de reclutamiento no son las apropiadas, otro componentes es que el 25% manifiestan que solo realizan trabajo según indicaciones de sus superiores; se desarrollan procesos aislados, sin estimulación y capacitación que desarrollen la productividad y desempeño.

Naranjo y Amador (2013) en la investigación “Elaboración de un manual de procesos de reclutamiento y selección de personal, con la finalidad de mejorar el utilidad laboral y económico de la empresa Plásticos Reyes Moya C.A”. Tuvo como objetivo: Establecer el suceso del transcurso de incorporación y selección en la utilidad laboral y económica. La averiguación fue de tipo descriptivo y de campo. Concluye que, el desconocimiento sobre la seguridad en sus funciones en el interior de la empresa, se genera por la inexactitud de un manual de puestos y de reclutamiento generando una deficiente elección de personal y; sin un instrumento de evaluación de desempeño obstaculizando el cálculo del rendimiento laboral de los colaboradores en cada una de sus plazas, evitando alcanzar las metas empresariales.

En la investigación las bases teóricas desarrolladas en relación a Gestión del capacidad humano, Chiavenato (2009), describe como las políticas y prácticas. Es el acumulado de políticas y experiencias necesarias para administrar compromisos gerenciales relacionados con personas o recursos.

Las dimensiones de la gestión del talento humano, según Chiavenato (2009), son: 1. Reclutamiento: que es la etapa de comunicar y trascender y ofrecer oportunidades de trabajo en el mercado laboral, atrayendo a los candidatos al proceso de selección; 2. Selección: que radica en distinguir a los mejores aspirantes para la organización, instituido por una serie de etapas con diversas elecciones, determinando el costo operacional y los beneficios que ofrece; 3. Capacitación: que es la etapa sistemática de mejora del comportamiento de los individuos para que logren los objetivos de la organización, modificando el comportamiento; 4. Recompensa: es la acción de retribuir a través de un

premio o reconocimiento por las acciones positivas de un colaborador. La recompensa más común es la remuneración, existen otras de manera directa, como el salario, los estímulos y, como las vacaciones, reposo retribuido, subvenciones, etc. y; 5. Evaluación del desempeño: que informa el valor del trabajo de cada colaborador en relación a las dinámicas desarrolladas, y de los objetivos y efectos que debe lograr, y de su potencial adelanto; es un sistema que ofrece apreciar, la exquisitez de las características de un colaborador en la contribución del desarrollo de la organización.

La variable rendimiento laboral, Chiavenato, 2009, citado por Garnica (2018) es la capacidad de producción y generación de los colaboradores en un tiempo que le permita alcanzar los objetivos planteados.

Las dimensiones del rendimiento laboral, según Koopmans et al, 2013, citado por Gabini y Salessi (2016) ampliaron una herramienta genéricamente para valorar el desempeño. De compromiso a la operacionalización elaborada por los autores, el RL está compuesto por las sucesivas cuatro dimensiones: 1. Rendimiento en la tarea: que engloban las funciones innatas a las labores técnicas del puesto, 2. Rendimiento en el contexto: funciones dirigidas a conservar el ambiente interpersonal y psicológico donde se desarrolla el desempeño técnico y, 3. Comportamientos contraproducentes: refieren a toda acción intencional de un trabajador distinta a los legítimos intereses de la misma.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

La indagación, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) es de tipo correlacional, para relacionar variable gestión del talento humano sobre el Rendimiento profesional, respondiendo a una hipótesis correlacional.

Diseño de investigación

La averiguación, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) se basa en un diseño no experimental, transversal; no experimental: sin maniobrar las variables y; trasversal: porque se realizará en un tiempo único y determinado.

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual

Variable independiente. Gestión del talento humano

Es el acumulado de manejos y destrezas necesarias para dirigir cargos gerenciales conexos con sujetos o recursos (Chiavenato, 2009).

Variable dependiente. Rendimiento laboral

Es la capacidad de producción y generación de los colaboradores en un tiempo que le permita conseguir los objetivos planteados (Chiavenato, 2009, citado por Garnica, 2018).

Definición operacional

Variable independiente. Gestión del talento humano

Es la capacidad del empleado para causar, hacer, terminar y generar trabajo en el lapso estimado que permita la obtención de los objetivos propuestos (Chiavenato, 2009, citado por Garnica, 2018).

Los indicadores desarrollados en la variable fueron: Atractividad de candidatos con competencias; Abastecimiento de candidatos con competencias;

Incremento del capital humano; Adecuadas competencias; Disposición de competencias; Desarrollo de competencias individuales; Disponibilidad de competencias; Rapidez de creación y desarrollo de competencias; Creación de nuevas competencias; Atracción de talentos para retenerlos; Motivación y logro en participación y compromiso; Aumento de la calidad y productividad; Equidad y justicia en el trato; Cumplimiento de leyes laborales; Apoyo al logro de objetivos; Evaluación en el puesto; Estimación de cualidades; Contribución al desarrollo; Aplicabilidad de competencias y; Adecuada aplicación de competencias.

La escala utilizada fue ordinal.

Variable dependiente. Rendimiento laboral

Es el proceso de la utilidad en la tarea, en el contexto, sobre conductas adversas y rendimiento adaptativo.

Los indicadores desarrollados en la variable fueron: Nivel de conductas innatas a las tareas técnicas del puesto; Mantenimiento del ambiente interpersonal y psicológico; Intencionalidad de la acción y; Legitimidad de los intereses.

La escala utilizada fue la ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) es ligado de todos los asuntos que coinciden con una sucesión de detalles. En la investigación se determinaron un número de 206 trabajadores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil, 2020.

Criterios de inclusión

Que estén en planillas

Criterios de exclusión

Los que no tienen más de un año de estar laborando en la empresa.

Muestra

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) es el subgrupo de los individuos del cual se recogen los datos y debe ser característico de ésta. En la investigación se determinó un ejemplar de 51 trabajadores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil, 2020.

Muestreo

Para establecer la muestra se consideró un muestreo probabilístico con fórmula de población finita (Anexo 2)

Unidad de análisis

El rendimiento laboral de los trabajadores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil, 2020.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Encuesta: Servirá para determinar cómo la gestión del talento humano tiene una analogía significativa con el rendimiento laboral de los trabajadores.

Instrumentos

Cuestionario: Constituido por 48 ítems a partir de los indicadores diseñados, detallados en la operacionalización de variables.

3.5. Procedimientos

Se tendrá una reunión previa con el administrador para determinar día y hora de aplicación del instrumento, posteriormente se tabulará, depurando aquellas encuestas que no lograron cumplir con lo proyectado, para pasarlo al SPSS, y diseñar las tablas y figuras con sus respectivos exámenes e interpretación de los resultados.

3.6. Métodos de análisis de datos

Se consideró utilizar el método de coeficiente de correlación de Pearson y Alfa de Cronbach para medir tanto la confiabilidad y validez del instrumento tanto en la prueba piloto como las encuestas en su totalidad.

3.7. Aspectos éticos

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), fueron:

- a) Responsabilidad: Siendo efectivos en la utilización de recursos y en la aplicación de lo que se ha proyectado realizar.
- b) Honestidad: Siempre y primero el fin colectivo con la transparencia requerida.
- c) Confidencialidad: El nombre de la institución, será lo principal en el cuidado de su imagen y trayectoria.

IV. RESULTADOS

Antes de resolver los objetivos, confirmaremos la fiabilidad del instrumento.

Tabla 1: Resumen de procesamiento de casos

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

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,993	37

Su prototipo el alfa de Cronbach del instrumento aplicado a la población, el cual tiene un valor de 0.993, es decir, 99.3% con 37 elementos (ítems), lo cual señala que el instrumento aplicado tiene validez.

Objetivo específico 1: Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil, Guayaquil 2020.

Tabla 2: Influencia de la gestión del talento en el rendimiento en la tarea

		VI. Gestión del Talento Humano	D1VD. Rendimiento en la tarea
VI. Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,788**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	51	51
D1VD. Rendimiento en la tarea	Correlación de Pearson	,788**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	51	51

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

La influencia (correlación) de la gestión del talento humano en el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil, Guayaquil 2020, es un ,78.8%, siendo significativo y alto y directa al nivel 0,01 (bilateral).

Objetivo específico 2: Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil, Guayaquil 2020.

Tabla 3: Influencia de la gestión del talento en el rendimiento en el contexto

		VI. Gestión del Talento Humano	D2. Rendimiento en el contexto
VI. Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,784**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	51	51
D2. Rendimiento en el contexto	Correlación de Pearson	,784**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	51	51

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

La influencia (correlación) de la gestión del talento humano en el rendimiento en el contexto de los colaboradores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil, Guayaquil 2020, es un ,78.4%, siendo significativo y alto y directa al nivel 0,01 (bilateral).

Objetivo específico 3: Determinar la influencia de la gestión del talento humano en los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil, Guayaquil 2020.

Tabla 4: Influencia de gestión talento en comportamientos contraproducentes.

		VI. Gestión del Talento Humano	D3VD. Comportamientos contraproducentes
VI. Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,744**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	51	51
D3VD. Comportamientos contraproducentes	Correlación de Pearson	,744**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	51	51

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

La influencia (correlación) de la gestión del talento humano en los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil, Guayaquil 2020, es un ,74.4%, siendo significativo y alto y directa al nivel 0,01 (bilateral).

Objetivo general: Determinar la influencia de la gestión del talento humano en el rendimiento de los trabajadores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil, Guayaquil 2020.

Tabla 5: Influencia de la gestión del talento humano en el rendimiento

		VI. Gestión del Talento Humano	VD. Rendimiento laboral
VI. Gestión del Talento Humano	Correlación de Pearson	1	,741**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	51	51
VD. Rendimiento laboral	Correlación de Pearson	,741**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	51	51

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

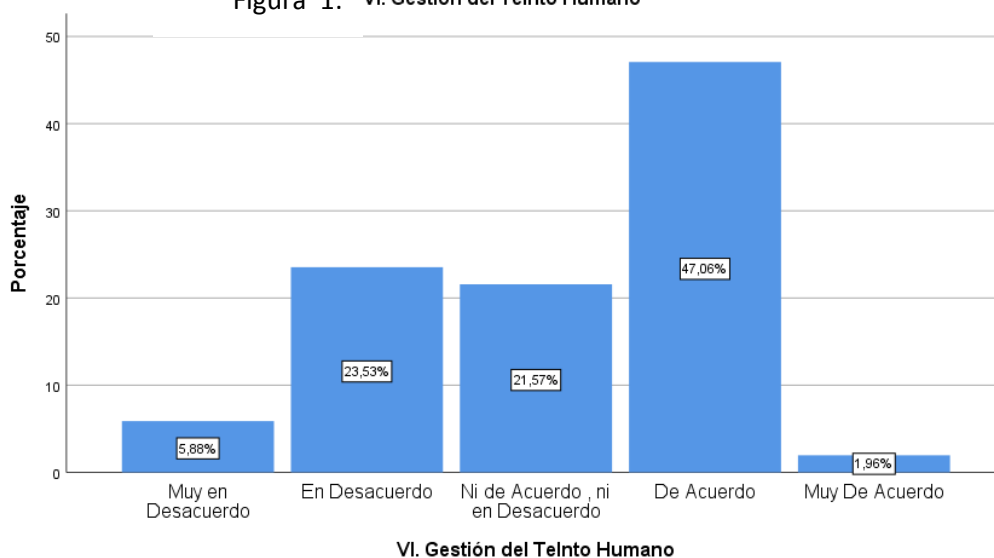
La influencia (correlación) de la gestión del talento humano en el rendimiento de los trabajadores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil, Guayaquil 2020, es un ,74.1%, siendo significativo y alto y directa al nivel 0,01 (bilateral).

Análisis descriptivo de las variables

Tabla 6: VI. Gestión del Talento Humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	5,9	5,9	5,9
	En Desacuerdo	12	23,5	23,5	29,4
	Ni de Acuerdo , ni en Desacuerdo	11	21,6	21,6	51,0
	De Acuerdo	24	47,1	47,1	98,0
	Muy De Acuerdo	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	

Figura 1: VI. Gestión del Talento Humano

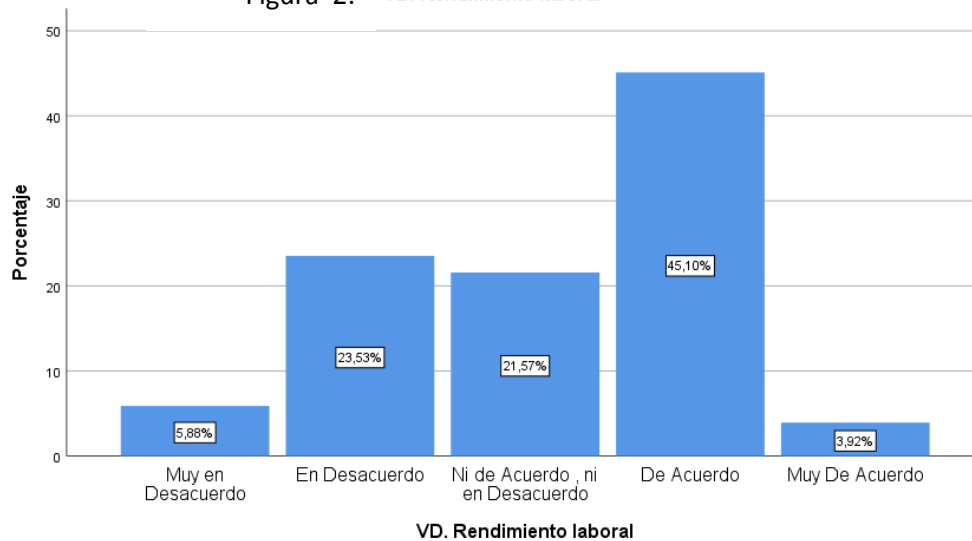


Del total de encuestados, el 29.4% manifiesta en desacuerdo y totalmente en desacuerdo en que exista una adecuada gestión del talento humano; mientras el 49.1% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que sí existe.

Tabla 7: VD. Rendimiento laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
		a	e		
Válido	Muy en Desacuerdo	3	5,9	5,9	5,9
	En Desacuerdo	12	23,5	23,5	29,4
	Ni de Acuerdo , ni en Desacuerdo	11	21,6	21,6	51,0
	De Acuerdo	23	45,1	45,1	96,1
	Muy De Acuerdo	2	3,9	3,9	100,02
	Total	51	100,0	100,0	

Figura 2: VD. Rendimiento laboral



Del total de encuestados, el 29.4% manifiesta en desacuerdo y totalmente en desacuerdo en que exista un adecuado rendimiento; mientras el 49% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que sí existe.

V. DISCUSIÓN

La influencia (correlación) de la gestión del talento humano en el rendimiento de los colaboradores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil, Guayaquil 2020, es un ,74.1%, siendo significativo y alto y directa al nivel 0,01 (bilateral), denotados en el 49.1% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que exista una adecuada gestión del talento humano y el 49% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que exista un adecuado rendimiento; lo que coincide con lo que expresa (Zegarra, 2020), que mediante el desarrollo de capacidades en el talento humano que permite la permanente reinversión y evolución de sus modelos de negocio. Así, el reto de las organizaciones estará en mejorar el rendimiento, tanto de la gestión del capital humano, como la eficiencia operativa; a través del liderazgo y el desarrollo de programas que impulsen las capacidades y habilidades de la fuerza laboral.

Por otro lado, la gestión del talento humano interviene significativa en el rendimiento en la tarea de los trabajadores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil, Guayaquil 2020, en un ,788, al nivel 0,01 (bilateral); asimismo, la gestión del talento humano en el rendimiento influye significativa en el contexto de los trabajadores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil, Guayaquil 2020, en un ,784, al nivel 0,01 (bilateral) y; la gestión del talento humano influye significativamente en los comportamientos contraproducentes de los trabajadores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil, Guayaquil 2020, en un ,744, al nivel 0,01 (bilateral).

Lo antes mencionado, confirma lo que describe (Bizneo, 2020) que evaluar el rendimiento de los colaboradores es fundamental con información real y fiable para las organizaciones, permitiendo plantear las medidas apropiadas para el logro de las metas, así como el poder ubicar de forma exacta a cada colaborador en los puestos que más se ajustan a su perfil, fortaleciendo los procesos, reduciendo debilidades, motivar a los colaboradores y, en definitiva, resolver los problemas de productividad en las áreas y mejorar el rubro de la empresa y; reafirmandose con lo descrito por Santos (2017) que concluye que, la gestión de recursos humanos, interviene en el rendimiento laboral de forma positiva en los colaboradores

VI. CONCLUSIONES

1. La gestión del talento humano influye significativamente en el rendimiento en la tarea de los colaboradores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil, 2020, en un 0,788, al nivel 0,01 (bilateral). Siendo el rendimiento en la tarea la variable que describe las conductas intactas a las tareas netas del puesto de trabajo.
2. Existe un alto nivel de influencia en la escala de Pearson en un 0,784, al nivel 0,01 (bilateral). La gestión del talento humano influye significativamente en el rendimiento en el contexto de los trabajadores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil 2020. Siendo en el rendimiento en el contexto la variable que describe las funciones dirigidas a conservar el ambiente interpersonal y psicológico donde se desarrolla el núcleo técnico.
3. Existe un alto nivel de influencia a escala de Pearson de 74.4% (Bilateral) de la gestión del talento humano sobre los comportamiento contraproducente de los trabajadores la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil 2020, siendo los comportamiento contraproducente las variable que describe toda acción intencional de un trabajador distintas a los legitimo intereses de la misma, influenciado por la gestión del departamento de talento humano
4. La gestión del talento humano influye significativamente en el rendimiento de los trabajadores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil, Guayaquil 2020, en un 0,741, al nivel 0,01 (bilateral).

VII. RECOMENDACIONES

1. Plantear estrategia de motivación y desarrollo de los trabajadores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil, Guayaquil 2020 y medir su nivel de influencia sobre el rendimiento.
2. Investigar las motivaciones sociales, culturales y económicas que llevas a los trabajadores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil, a tomar acciones contraproducentes.
3. Investigar las motivaciones interpersonales que llevas a los trabajadores de la Acuícola de COFIMAR S.A, Guayaquil, a tomar acciones contraproducentes.
4. Realizar ajuste en los mecanismos de comunicación de la empresa COFIMAR para mejorar rendimiento de los trabajadores Acuícola de COFIMAR S.A., Guayaquil.

REFERENCIAS

- Bizneo. (2020). *Cómo medir el rendimiento laboral*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/rendimiento-laboral/>
- Chiavenato, I. . (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw-Hill.
- Díaz, M., Carbajal, K. y Echevarría, J. (2017). *Seguridad y salud ocupacional en el rendimiento laboral en la Municipalidad Provincial de Chiclayo, 2016*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6090856>
- Gabini, S. y Salessi, S. (2016). *Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos*. Obtenido de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714>
- Garnica, J. B. (2018). *Mobbing y Rendimiento Laboral en Personal Obrero* . Obtenido de <https://fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/saludyvida/article/view/245/PDF>
- Gestión. (2020). *El 34% de empleados considera que sus puestos serán reemplazados por la automatización en 3 años*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/el-34-de-empleados-considera-que-sus-puestos-seran-reemplazados-por-la-automatizacion-en-3-anos-noticia/?ref=gesr>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. . (2014). *Metodología de la investigación (6ta ed.)*. México D. F.: : Mc Graw-Hill Education.
- Naranjo, F. y Amador, G. (2013). *Elaboración de un manual de procesos de reclutamiento y selección de personal, con la finalidad de mejorar el rendimiento laboral y financiero de la empresa Plásticos Reyes Moya C.A.* Obtenido de [http://201.159.222.36/bitstream/123456789/745/3/Elaboraci%C3%B3n%20de%20un%20manual%20de%20procesos%20de%20reclutamiento%20y%20selecci%C3%B3n%20de%20personal%2C%20con%20la%20finalidad%20de%20mejorar%20el%20rendimiento%20laboral%20y%20financiero%20de%20la%](http://201.159.222.36/bitstream/123456789/745/3/Elaboraci%C3%B3n%20de%20un%20manual%20de%20procesos%20de%20reclutamiento%20y%20selecci%C3%B3n%20de%20personal%2C%20con%20la%20finalidad%20de%20mejorar%20el%20rendimiento%20laboral%20y%20financiero%20de%20la%20)

- Quezada, K. (2017). *Modelo de gestión del talento humano para optimizar el rendimiento laboral de la empresa Distemca S.A.* Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/20757/1/TESIS%20QUEZADA%20VELEZ%20KELLY.pdf>
- Santos, J. (2017). *Gestión de recursos humanos y su incidencia en el rendimiento de los empleados en los Almacenes Aguirre en el Cantón Babahoyo en el año 2016.* Obtenido de <http://dspace.utb.edu.ec/bitstream/handle/49000/3089/P-UTB-FCJSE-CADM-000037.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zegarra. (2020). *Gestión de talento en la era digital, estrategia clave para impulsar el valor de una compañía.* Obtenido de <https://www.liderempresarial.com/gestion-de-talento-en-la-era-digital-estrategia-clave-para-impulsar-el-valor-de-una-compania/>

ANEXOS

Anexo 1: Operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión del talento humano	Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir cargos gerenciales relacionados con personas o recursos (Chiavenato, 2009).	Es la práctica procesos de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.	Reclutamiento	Atractividad de candidatos con competencias	Encuesta Cuestionario Escala de Likert del 1 al 5
				Abastecimiento de candidatos con competencias	
			Selección	Incremento del capital humano	
				Adecuadas competencias	
				Disposición de competencias	
			Capacitación	Desarrollo de competencias individuales	
				Disponibilidad de competencias	
				Rapidez de creación y desarrollo de competencias	
				Creación de nuevas competencias	
			Recompensa	Atracción de talentos para retenerlos	
				Motivación y logro en participación y compromiso	
				Aumento de la calidad y productividad	
				Equidad y justicia en el trato	
				Cumplimiento de leyes laborales	
			Evaluación de desempeño	Apoyo al logro de objetivos	
				Evaluación en el puesto	
Estimación de cualidades					
Contribución al desarrollo					
Aplicabilidad de competencias					
Rendimiento laboral	Es la capacidad de producción y generación de los colaboradores en un tiempo que le permita alcanzar los objetivos planteados (Chiavenato, 2009, citado por Garnica, 2018).	Es el proceso del rendimiento en la tarea, en el contexto, sobre comportamientos adversos y rendimiento adaptativo.	Rendimiento en la tarea	Nivel de conductas inherentes a las tareas técnicas del puesto	
			Rendimiento en el contexto	Mantenimiento del ambiente interpersonal y psicológico	
			Comportamientos contraproducentes	Intencionalidad de la acción	

Fuente: Base Teórica
Elaboración Propia

Anexo 2: Fórmula de población finita cuantitativa

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

$$n = \frac{(1.645)^2 * 0.5 * 0.5 * 206}{(0.1)^2 (206-1) + (1.645)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 51$$

Anexo 3: VARIABLE INDP. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEM	1	2	3	4	5
Reclutamiento	Atractividad de candidatos con competencias	La empresa comunica y ofrece oportunidades de trabajo en el mercado, atrayendo a los candidatos al proceso de selección					
		La empresa determina las necesidades actuales y futuras de reclutamiento, con información suministrada por la planificación de recursos humanos y análisis de los puestos					
		La empresa suministra el número suficiente de personas cualificadas para los puestos a cubrir, con el mínimo coste para la organización					
	Abastecimiento de candidatos con competencias	La empresa aumenta la tasa de éxito en el proceso de selección, al reducir el número de candidatos con insuficiente o excesiva cualificación					
Selección	Adecuadas competencias	La empresa busca solucionar la adecuación del hombre al trabajo					
	Disposición de competencias	La empresa busca solucionar la eficiencia del hombre en el cargo					
Capacitación	Desarrollo de competencias individuales	La empresa desarrolla competencias individuales					
	Disponibilidad de competencias	La empresa cuenta con disponibilidad de competencias para aplicar					
	Rapidez de creación y desarrollo de competencias	La empresa promueve la rapidez de creación y desarrollo de competencias					
	Creación de nuevas competencias	La empresa crea nuevas competencias laborales					
Recompensa	Atracción de talentos para retenerlos	La empresa brinda mejores condiciones, reconoce logros y apoya al desarrollo					
	Motivación y logro en participación y compromiso	La empresa promueve estímulos para lograr el compromiso					
	Aumento de la calidad y productividad	La empresa busca producir más satisfactores con menos recursos					
	Equidad y justicia en el trato	La empresa atenúa las desigualdades, buscando la igualdad					
	Cumplimiento de leyes laborales	La empresa conoce y tiene muy claro cómo actuar en caso de acciones positivas y/o logros que se puede actuar de diferentes formas					
	Apoyo al logro de objetivos	La empresa establece objetivos que motiven					
Evaluación de desempeño	Evaluación en el puesto	La empresa cuenta con un procedimiento que determine el valor relativo					
	Estimación de cualidades	La empresa valora o aprecia que se realiza de algo					
	Contribución al desarrollo	La empresa tiene el compromiso con la sostenibilidad					
	Aplicabilidad de competencias	La empresa desarrolla de manera práctica las competencias					
	Adecuada aplicación de competencias	La empresa tiene en cuenta la combinación de tres elementos: conocimiento, habilidad y actitud.					

Fuente: Base Teórica
Elaboración Propia

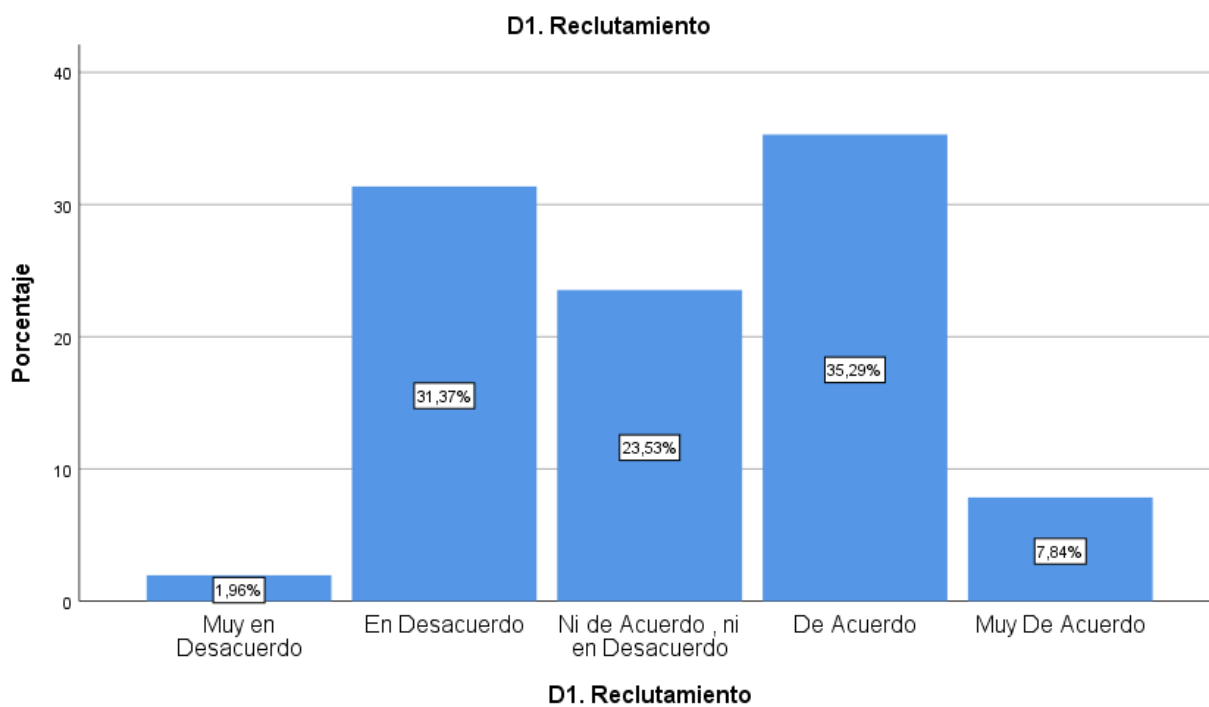
Anexo 4: VARIABLE DEP. RENDIMIENTO LABORAL

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Rendimiento en la tarea					
Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios					
Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes					
Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran					
En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					
Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo					
Rendimiento en el contexto					
Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma					
Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
Participé activamente de las reuniones laborales					
Mi planificación laboral fue óptima					
Comportamientos contraproducentes					
Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo					
Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas					
Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa					

Anexo 5: Dimensiones de la variable independiente. Gestión del talento humano

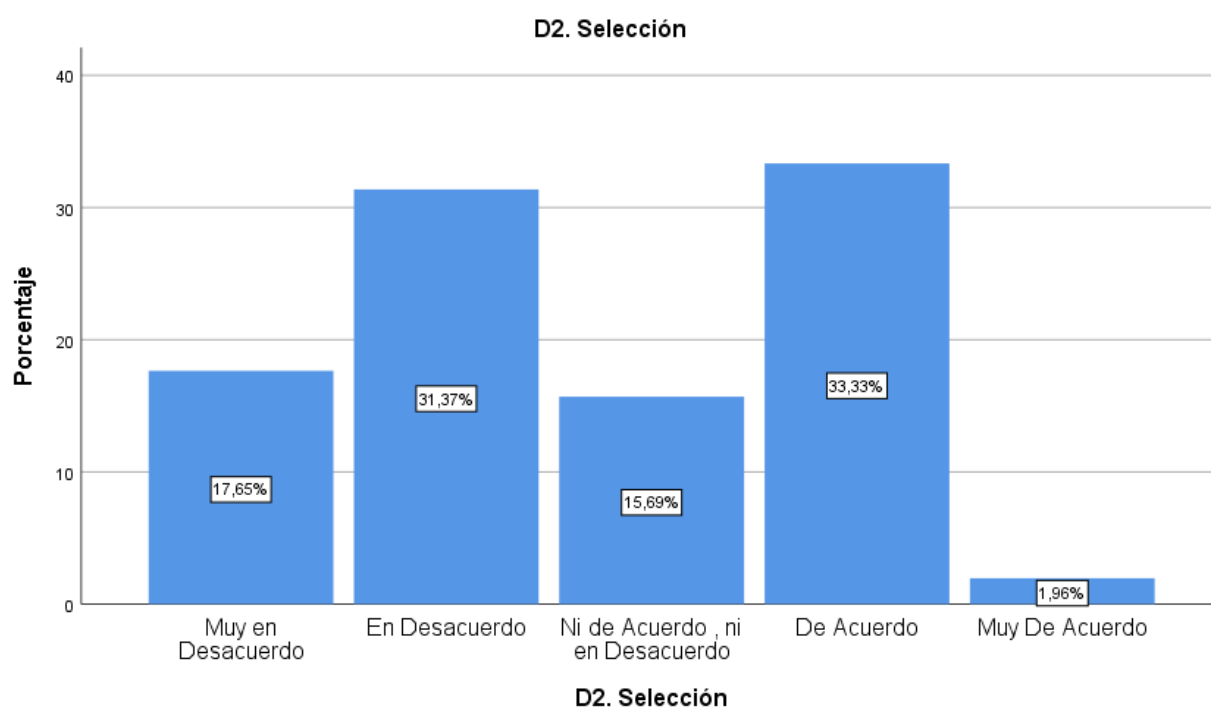
D1. Reclutamiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En Desacuerdo	16	31,4	31,4	33,3
	Ni de Acuerdo , ni en Desacuerdo	12	23,5	23,5	56,9
	De Acuerdo	18	35,3	35,3	92,2
	Muy De Acuerdo	4	7,8	7,8	100,0
	Total	51	100,0	100,0	



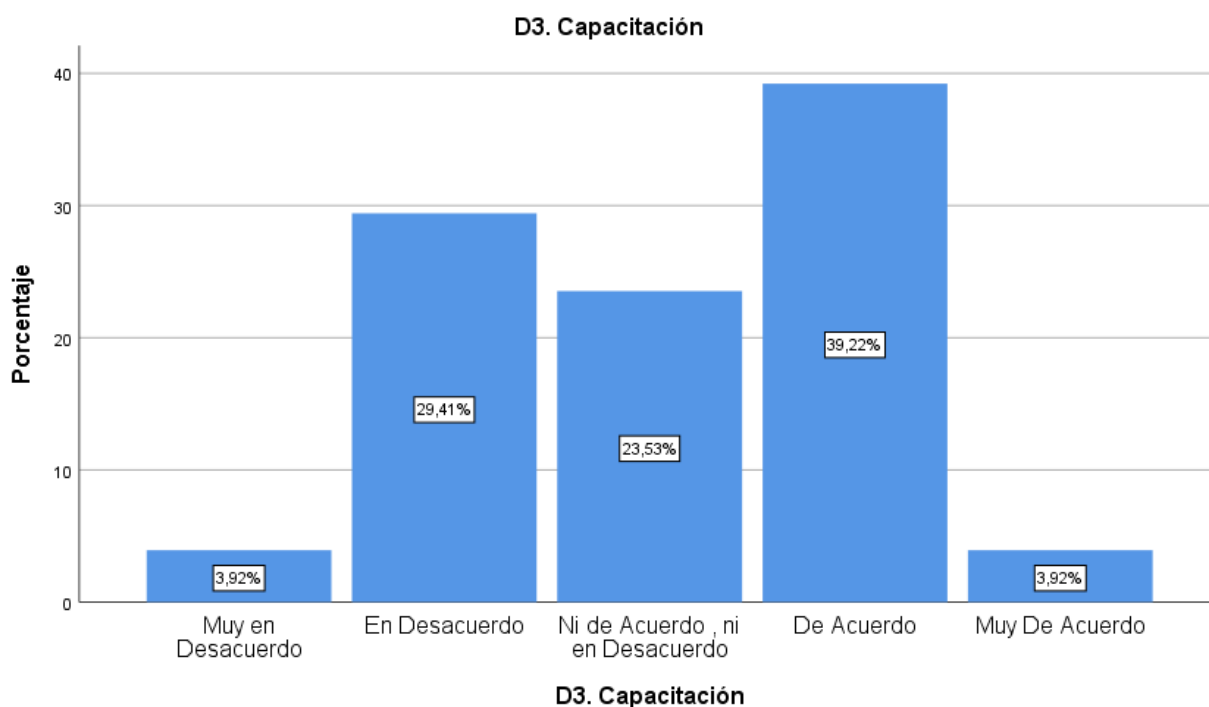
D2. Selección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	9	17,6	17,6	17,6
	En Desacuerdo	16	31,4	31,4	49,0
	Ni de Acuerdo , ni en Desacuerdo	8	15,7	15,7	64,7
	De Acuerdo	17	33,3	33,3	98,0
	Muy De Acuerdo	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	



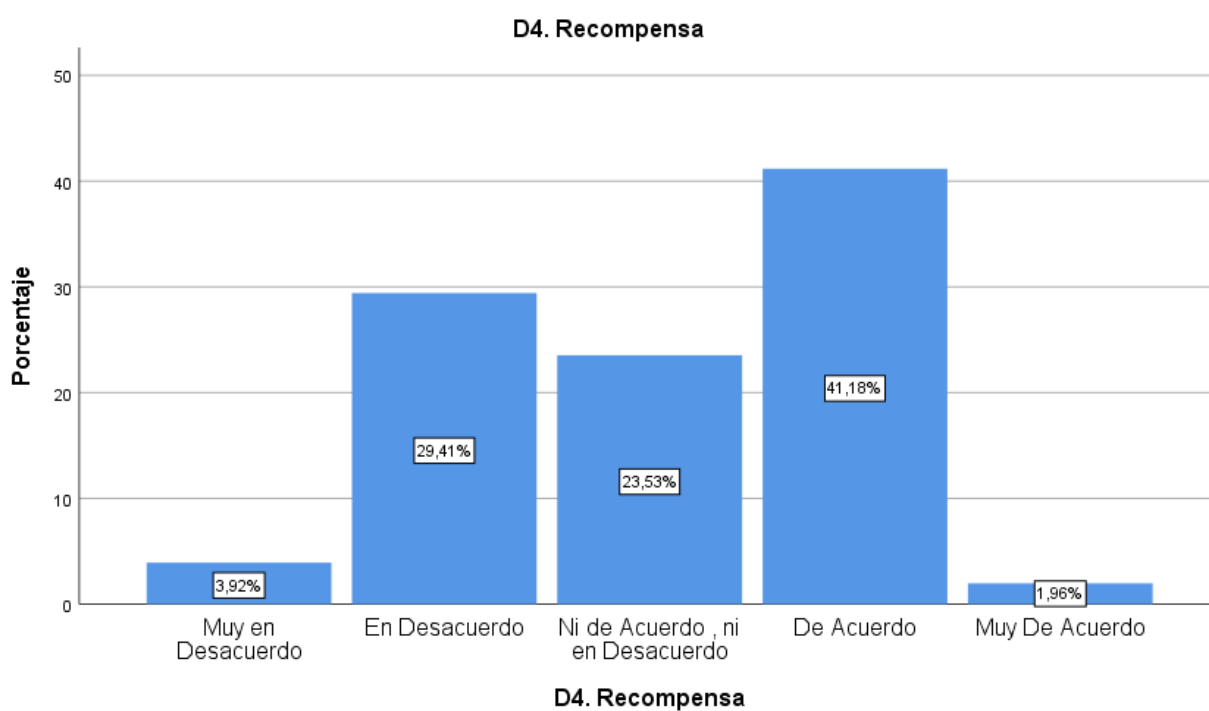
D3. Capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	2	3,9	3,9	3,9
	En Desacuerdo	15	29,4	29,4	33,3
	Ni de Acuerdo , ni en Desacuerdo	12	23,5	23,5	56,9
	De Acuerdo	20	39,2	39,2	96,1
	Muy De Acuerdo	2	3,9	3,9	100,0
	Total	51	100,0	100,0	



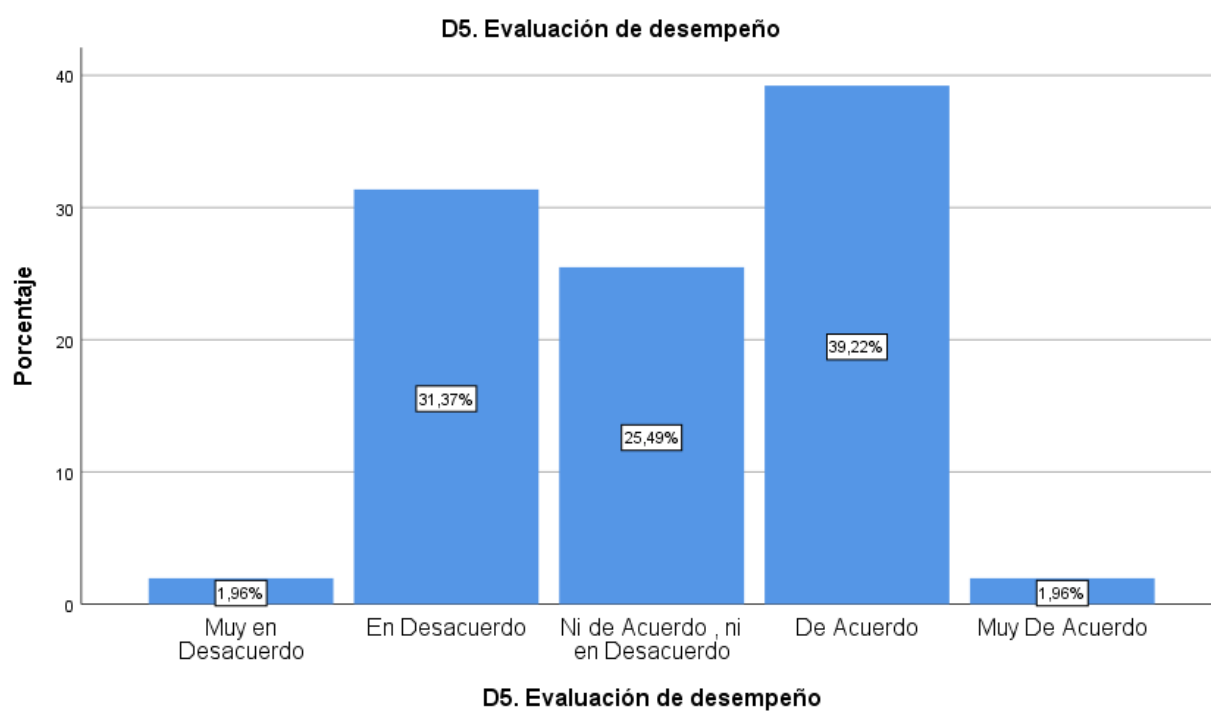
D4. Recompensa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	2	3,9	3,9	3,9
	En Desacuerdo	15	29,4	29,4	33,3
	Ni de Acuerdo , ni en Desacuerdo	12	23,5	23,5	56,9
	De Acuerdo	21	41,2	41,2	98,0
	Muy De Acuerdo	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	



D5. Evaluación de desempeño

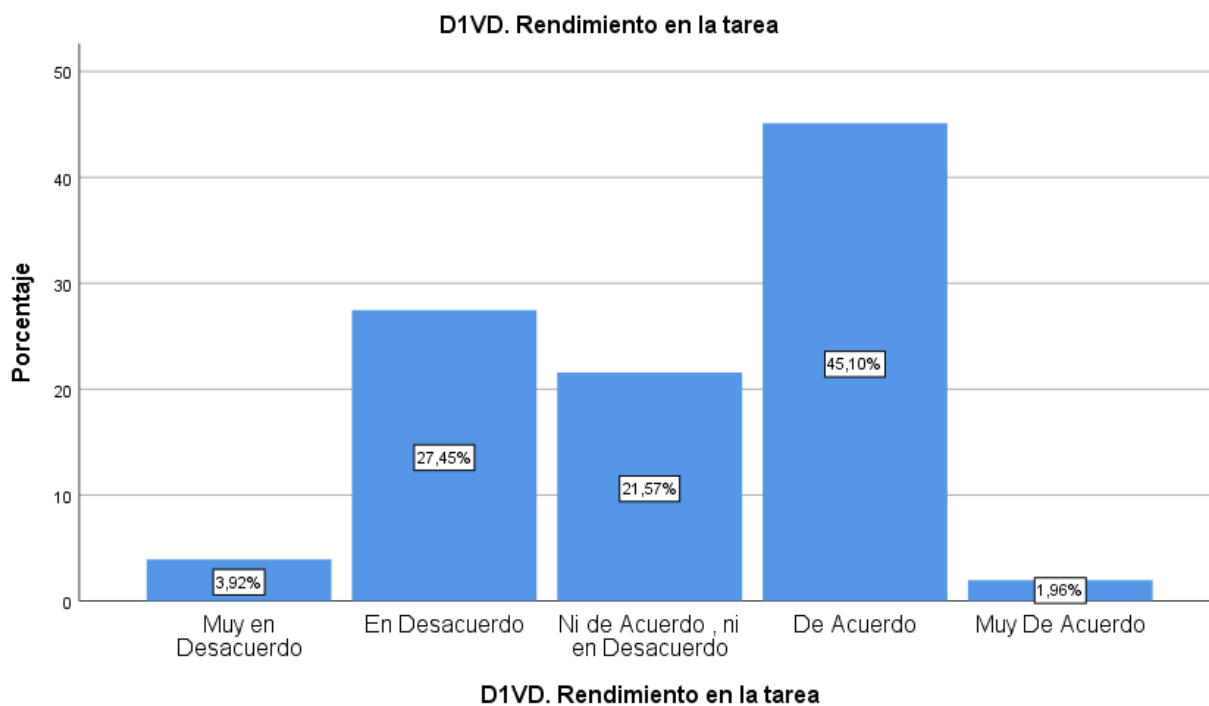
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	1	2,0	2,0	2,0
	En Desacuerdo	16	31,4	31,4	33,3
	Ni de Acuerdo , ni en Desacuerdo	13	25,5	25,5	58,8
	De Acuerdo	20	39,2	39,2	98,0
	Muy De Acuerdo	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	



Dimensiones de la variable dependiente. Rendimiento

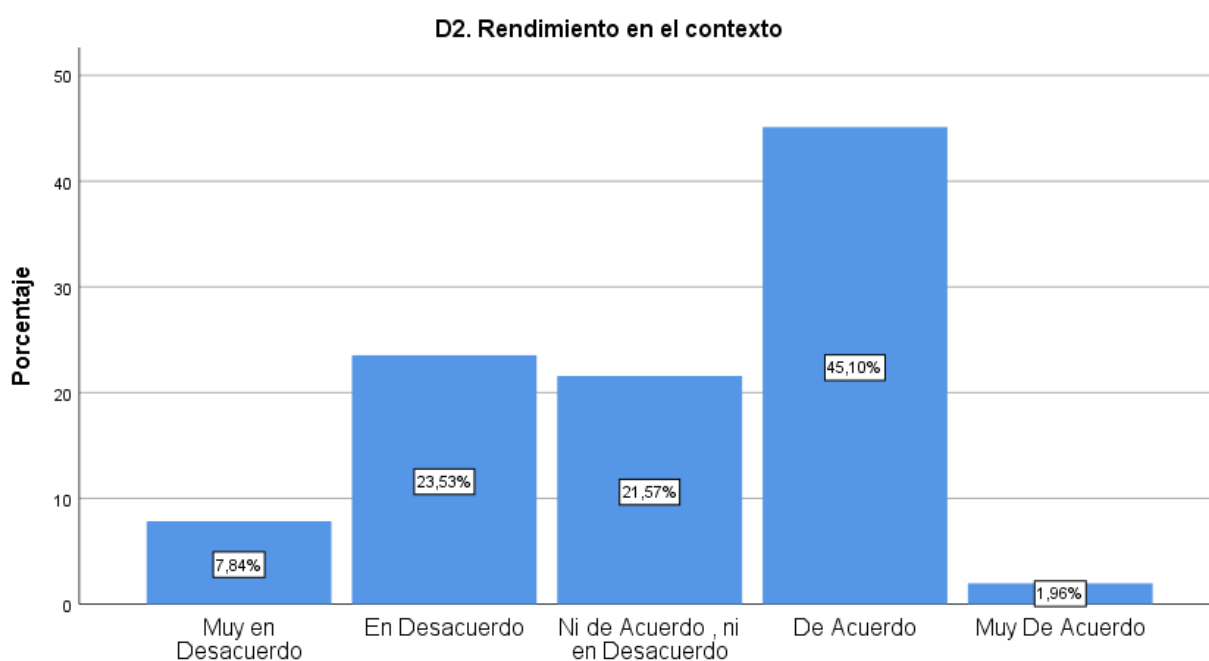
D1VD. Rendimiento en la tarea

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	2	3,9	3,9	3,9
	En Desacuerdo	14	27,5	27,5	31,4
	Ni de Acuerdo , ni en Desacuerdo	11	21,6	21,6	52,9
	De Acuerdo	23	45,1	45,1	98,0
	Muy De Acuerdo	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	



D2. Rendimiento en el contexto

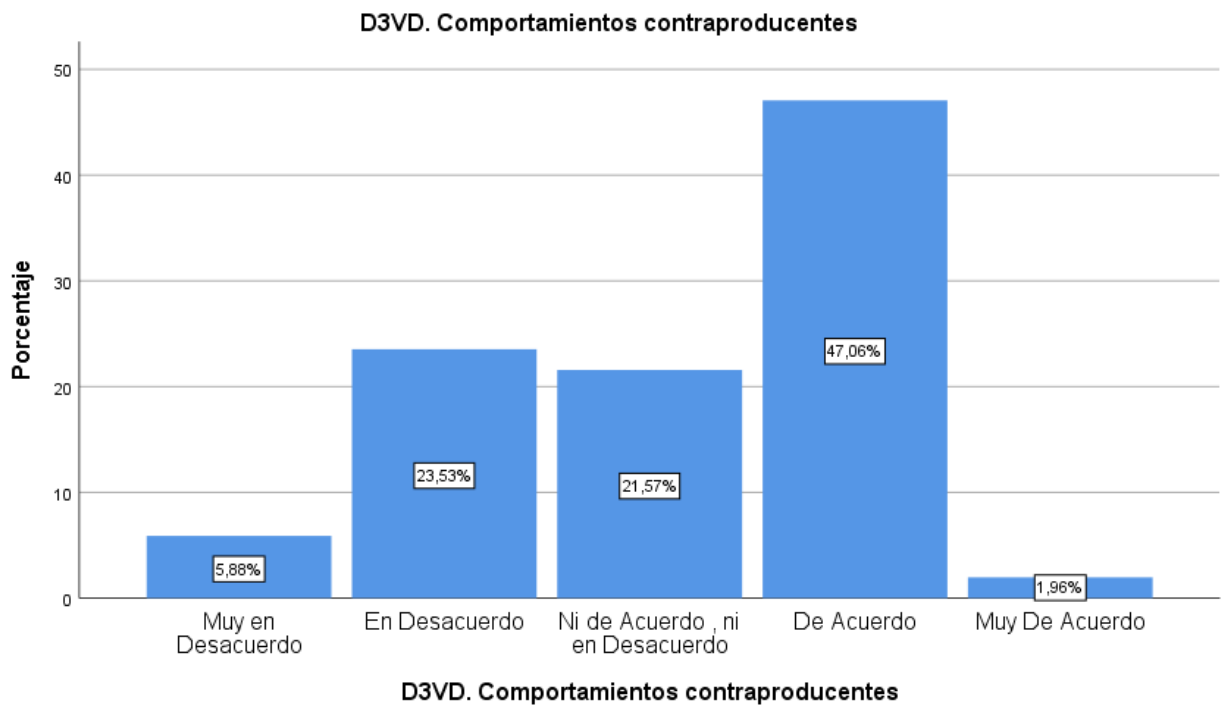
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	4	7,8	7,8	7,8
	En Desacuerdo	12	23,5	23,5	31,4
	Ni de Acuerdo , ni en Desacuerdo	11	21,6	21,6	52,9
	De Acuerdo	23	45,1	45,1	98,0
	Muy De Acuerdo	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	



D2. Rendimiento en el contexto

D3VD. Comportamientos contraproducentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy en Desacuerdo	3	5,9	5,9	5,9
	En Desacuerdo	12	23,5	23,5	29,4
	Ni de Acuerdo , ni en Desacuerdo	11	21,6	21,6	51,0
	De Acuerdo	24	47,1	47,1	98,0
	Muy De Acuerdo	1	2,0	2,0	100,0
	Total	51	100,0	100,0	



Anexo 6:
Trabajadores de recursos humanos de la empresa de COFIMAR S.A.
Guayaquil, llenando encuesta de conformidad



Anexo 7: MATRIZ DE VALIDACIÓN

VARIABLE INDP. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	1	2	3	4	5
Reclutamiento	Atracción de candidatos con competencias	La empresa comunica y ofrece oportunidades de trabajo en el mercado, atrayendo a los candidatos al proceso de selección					
		La empresa determina las necesidades actuales y futuras de reclutamiento, con información suministrada por la planificación de recursos humanos y análisis de los puestos					
		La empresa suministra el número suficiente de personas calificadas para los puestos a cubrir, con el mínimo costo para la organización					
Selección	Adecuadas competencias	La empresa aumenta la tasa de éxito en el proceso de selección, al reducir el número de candidatos con insuficiente o excesiva cualificación					
		La empresa busca solucionar la adecuación del hombre al trabajo					
Capacitación	Disponibilidad de competencias	La empresa busca solucionar la eficiencia del hombre en el cargo					
		La empresa desarrolla competencias individuales					
		La empresa cuenta con disponibilidad de competencias para aplicar					
		La empresa promueve la rapidez de creación y desarrollo de competencias					
Recompensa	Creación de nuevas competencias	La empresa crea nuevas competencias laborales					
		La empresa brinda mejores condiciones, reconoce logros y apoya al desarrollo					
		La empresa promueve estímulos para lograr el compromiso					
		La empresa busca producir más satisfacciones con menos recursos					
		La empresa atenua las desigualdades, buscando la igualdad					
Evaluación de desempeño	Aumento de la calidad y productividad	La empresa conoce y tiene muy claro cómo actuar en caso de acciones positivas y/o logros que se puedan actuar de diferentes formas					
		La empresa establece objetivos que motivan					
		La empresa cuenta con un procedimiento que determine el valor relativo					
		La empresa valora o aprecia que se realiza de algo					
Evaluación de desempeño	Equidad y justicia en el trato	La empresa tiene el compromiso con la sostenibilidad					
		La empresa desarrolla de manera práctica las competencias					
		La empresa tiene en cuenta la combinación de tres elementos: conocimiento, habilidad y actitud					

Fuente: Base Teórica
Elaboración Propia

ANEXO 4. VARIABLE DEP. RENDIMIENTO LABORAL

ITEMS	1	2	3	4	5
Rendimiento en la tarea					
Fui capaz de hacer bien mi trabajo porque le dediqué el tiempo y el esfuerzo necesarios					
Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas					
Cuando pude realicé tareas laborales desafiantes					
Cuando terminé con el trabajo asignado, comencé nuevas tareas sin que me lo pidieran					
En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr					
Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados					
Seguí buscando nuevos desafíos en mi trabajo					
Comportamientos contraproducentes					
Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo					
Comenté aspectos negativos de mi trabajo con mis compañeros					
Agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo					
Me concentré en los aspectos negativos del trabajo, en lugar de enfocarme en las cosas positivas					
Comenté aspectos negativos de mi trabajo con gente que no pertenecía a la empresa					
Rendimiento en el contexto					
Planifiqué mi trabajo de manera tal que pude hacerlo en tiempo y forma					
Trabajé para mantener mis habilidades laborales actualizadas					
Participé activamente de las reuniones laborales					
Mi planificación laboral fue óptima					

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "Cuestionario para medir El rendimiento laboral de los trabajadores de la Acuicola de COFIMAR"

OBJETIVO: El rendimiento laboral de los trabajadores de la Acuicola de COFIMAR S.A. Guayaquil, 2020

DIRIGIDO A: Trabajadores de la Acuicola de COFIMAR S.A. Guayaquil, 2020.

APellidos y Nombres del Evaluador:

ALBA MARINA CAMINO ORDINOLA

Grado Académico del Evaluador:

MAGÍSTER EN EMPRESA INTERNACIONAL Y COMERCIO EXTERIOR

VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto	Medio	Bajo	Muy Bajo
		x		

FIRMA DEL EVALUADOR

Ing. Alba Marina Camino Ordinola,
Magíster en Empresa Internacional y Comercio Exterior.
DNI: 45134530
E-mail: marinacamino.ec@gmail.com

