



**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y
COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**

TESIS

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA MORAVAL CONSULTORES, LURÍN – 2022

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

CARLOS ALBERTO CAMARENA PANTA
ORCID: 0000-0002-3194-4624

ASESOR

MG. MARIO EDGART CHURA ALEGRE
ORCID: 0000-0002-5222-444X

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN DE PROGRAMA
DIRECCIÓN DE ORGANIZACIONES Y PERSONAS**

LIMA, PERÚ, JULIO DE 2023



CC BY-ND

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.

Referencia bibliográfica

Camarena Panta, C. A., (2024). *Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022* [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Carlos Alberto Camarena Panta
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	77476953
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-3194-4624
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Mario Edgart Chura Alegre
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	43486931
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-5222-444X
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40612463
Secretario del jurado	
Nombres y apellidos	Erika del Rosario Buitron Hurtado de Medianero
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	41260648
Vocal del jurado	
Nombres y apellidos	Rafael Atilio Flores Goycochea
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	09394756
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de organizaciones y personas
URL de disciplinas OCDE	https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04

FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: el DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE como presidente, la MAG. ERIKA DEL ROSARIO BUITRON HURTADO DE MEDIANERO como secretaria y el MAG. RAFAEL ATILIO FLORES GOYCOCHEA como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA MORAVAL CONSULTORES, LURÍN - 2022**

Presentado por el bachiller:

CARLOS ALBERTO CAMARENA PANTA

Para obtener el **Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado-Muy Bueno** con una calificación de **DIECISIETE (17)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 14 de julio del 2023.



PRESIDENTE
DR. LUIS ALBERTO
MARCELO QUISPE



SECRETARIO
MAG. ERIKA DEL ROSARIO
BUITRON HURTADO DE
MEDIANERO



VOCAL
MAG. RAFAEL ATILIO
FLORES GOYCOCHEA

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo MARIO EDGART CHURA ALEGRE docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesor de la tesis titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MORAVAL CONSULTORES, LURÍN – 2022

Del bachiller CARLOS ALBERTO CAMARENA PANTA, certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 13% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 9 de agosto de 2024



MARIO EDGART CHURA ALEGRE

43486931

DEDICATORIA

A Dios, por guiar cada uno de mis pasos. A mis padres, por formarme en valores que me permitieron ser un gran profesional. A mi familia en general por ayudarme a conseguir los objetivos profesionales.

AGRADECIMIENTOS

A mi asesor, por el soporte académico brindado en el desarrollo de esta investigación, por el aporte a mis ideas y brindar una asesoría permanente para el logro del objetivo.

ÍNDICE

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
LISTA DE TABLAS	5
LISTA DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	39
2.1 Tipo y diseño de investigación	40
2.2 Población, muestra y muestreo	41
2.3 Hipótesis	41
2.4 Variables y operacionalización	42
2.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	43
2.6 Procedimientos	46
2.7 Análisis de datos	46
2.8 Aspectos éticos	46
CAPÍTULO III: RESULTADOS	47
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN	59
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES	63
CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES	66
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Cuadro de operacionalización de la variable gestión del talento humano
Tabla 2	Cuadro de operacionalización de la variable productividad laboral
Tabla 3	Resultados de validación de los cuestionarios
Tabla 4	Ficha técnica del cuestionario de la variable gestión del talento humano
Tabla 5	Resultados de confiabilidad del cuestionario de gestión del talento humano
Tabla 6	Ficha técnica del cuestionario de la variable productividad laboral
Tabla 7	Resultados de confiabilidad del cuestionario de productividad laboral
Tabla 8	Análisis descriptivo de la variable gestión del talento humano
Tabla 9	Análisis descriptivo de la variable productividad laboral
Tabla 10	Análisis descriptivo de la dimensión selección de personas
Tabla 11	Análisis descriptivo de la dimensión evaluación de personas
Tabla 12	Análisis descriptivo de la dimensión compensación de personas
Tabla 13	Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo de personas
Tabla 14	Análisis descriptivo de la dimensión eficacia
Tabla 15	Análisis descriptivo de la dimensión eficiencia
Tabla 16	Análisis descriptivo de la dimensión efectividad
Tabla 17	Prueba de normalidad de las variables de estudio
Tabla 18	Resultados de correlación entre la gestión del talento humano y la productividad
Tabla 19	Resultados de correlación entre la selección de personas y la productividad
Tabla 20	Resultados de correlación entre la evaluación de personas y la productividad
Tabla 21	Resultados de correlación entre la compensación de personas y la productividad
Tabla 22	Resultados de correlación entre el desarrollo de personas y la productividad

LISTA DE FIGURAS

- Figura 1 Análisis porcentual entre la gestión del talento humano y la productividad laboral
- Figura 2 Gráfico de dispersión entre la gestión del talento humano y la productividad laboral

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA MORAVAL CONSULTORES, LURÍN – 2022

CARLOS ALBERTO CAMARENA PANTA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El presente estudio tuvo como finalidad medir la correlación que presentan las variables gestión del talento humano y productividad laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022. Desde la connotación metodológica, este estudio es de tipo básica, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, diseño no experimental transversal, considerándose para su desarrollo una población igual a la muestra que equivale a 50 trabajadores de la empresa. Los instrumentos de recolección de datos constan de 28 ítems para la prueba de la primera variable y 27 ítems para la prueba de la segunda variable. Estas pruebas fueron validadas mediante expertos de carácter metodológico designados por la Universidad Autónoma del Perú; asimismo, los niveles de confiabilidad fueron de 0.969 para la prueba de gestión del talento humano y 0.951 para la prueba de productividad laboral aplicándose el estadístico alfa de Cronbach. Los resultados de la prueba de hipótesis general desarrollados mediante el coeficiente no paramétrico Rho de Spearman fueron de 0.603 con un nivel de significancia de 0.000, concluyendo que las variables presentan una correlación positiva considerable. Finalmente, se recomienda implementar acciones propias de la gestión del talento humano que permita tener un personal motivado y capacitados para desarrollar sus funciones.

Palabras clave: gestión, talento humano, productividad, eficacia

**MANAGEMENT OF HUMAN TALENT AND PRODUCTIVITY IN THE EMPLOYEES
OF THE COMPANY MORAVAL CONSULTORES, LURÍN – 2022**

CARLOS ALBERTO CAMARENA PANTA

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

The purpose of this study was to measure the correlation between the variables human talent management and labor productivity from the perspective of the workers of the company Moraval Consultores, Lurín – 2022. From the methodological connotation, this study is of a basic type, correlational level, quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, considering for its development a population equal to the sample that is equivalent to 50 company workers. The data collection instruments consist of 28 items for the test of the first variable and 27 items for the test of the second variable. These tests were validated by methodological experts designated by the Autonomous University of Peru; Likewise, the reliability levels were 0.969 for the human talent management test and 0.951 for the work productivity test, applying Cronbach's alpha statistic. The results of the general hypothesis test developed using Spearman's non-parametric Rho coefficient were 0.603 with a significance level of 0.000, concluding that the variables present a considerable positive correlation. Finally, it is recommended to implement human talent management actions that allow for motivated and trained personnel to carry out their functions.

Keywords: management, human talent, productivity, effectiveness

CAPÍTULO I
INTRODUCCIÓN

Actualmente la gestión de las personas en una empresa es analizada desde diversos ángulos; por ejemplo, desde la perspectiva productiva son concebidos como agentes reemplazables considerando sus habilidades y competencias que posee. La empresa donde se desarrolló a pesar de estar posicionada evidencia deficiencias relacionadas a la gestión de las personas que afecta de forma directa la realización de las funciones de los colaboradores en sus áreas de desarrollo. La realización de una buena gestión ayuda a que la empresa tenga una mejor productividad considerando la calidad y su posicionamiento en el mercado. Desde esta perspectiva, una correcta gestión del talento de las personas tiene muchas ventajas para las organizaciones desde una mejor predisposición de los colaboradores, aumento de la eficiencia y eficacia en el desarrollo de sus funciones, fomento de una cultura de logro de objetivos, generación de un buen clima laboral, motivación del personal, la reducción o disminución de rotación del personal que ayuda a las empresas a ser más productivos y competitivas.

Actualmente la gestión de las personas o recursos humanos han tomado una mayor relevancia en las organizaciones considerando que las innovaciones y actualizaciones de los procesos demandan que los colaboradores sean más capacitados y actualizados en el desarrollo de las funciones que tienen que desarrollar dentro de una organización. En este contexto, las organizaciones son agente de capacitación, perfeccionamiento y actualización de los colaboradores de tal forma que sean más competitivos y generadores de conocimientos. Por otro lado, la productividad del personal de las organizaciones es deficiente, pues las empresas no gestionan adecuadamente a su personal, sino solo se enfocan en conseguir personal barato, afectando el impulso del éxito de la empresa que se lograría en base al talento y las habilidades que desarrollen sus colaboradores en beneficios de los objetivos

organizacionales. En este contexto, el talento humano es importante que permitan dar el soporte necesario a las exigencias que se enfrentan las organizaciones en las tendencias actuales del mercado.

ManPower Group (2021) indica:

Si las organizaciones quieren hoy atraer y comprometer al mejor Talento, deberán otorgar mayor relevancia a los asuntos relacionados con la salud y con el bienestar psíquico de los profesionales poniendo en marcha acciones específicas para reducir el desgaste, adquirir resiliencia y romper con el estigma del silencio sobre la salud mental. (p. 4)

En la explicación brindada se evidencia que la aplicación de una buena gestión de las personas garantiza que la empresa obtiene mejores resultados tanto a nivel organizacional como en su posicionamiento de mercado. En el mismo sentido, una buena gestión del recurso humano garantiza un mejor desempeño de los colaboradores, en este contexto, las empresas tienen la obligación de optimizar sus procesos mentales como físicos que le permitan desarrollar sus funciones de motivada.

A nivel mundial las empresas van asumiendo sus transformaciones en relación con las tendencias del mercado. No obstante, son escasas las que asumen sistemas novedosos especialmente en cuanto al recurso humano, para alcanzar el estímulo de estos en el desempeño de las funciones que se le asignan, lo cual resulta en que su labor no es valorada, produciendo una insatisfacción laboral y de allí la reducción de la productividad de la empresa (Bohórquez et al. 2020).

Por consiguiente, la mayoría de las empresas escogen la implementación de estrategias relacionadas con el producto o servicio, obviando el talento humano, el cual es de suma importancia para el logro de los objetivos de la empresa, por lo cual

manifiestan que el recurso humano les produce costos cuando se efectúan las evaluaciones de desempeño, formación, y hasta para los insumos que requiere el trabajador para ejercer su función.

Por otro lado, Guartán et al. (2020) señalaron que, el recurso humano es valorado como una de las bases esenciales dentro de la empresa, que coopera a su desarrollo y que debido a este recurso las organizaciones pueden realizar sus actividades en el tiempo planificado, tomando en cuenta que poseen un personal competente para proveer tanto productos como servicios de calidad. En cuanto a la recolección de datos se evidenció que el 65,9 % de las empresas poseen un método para medir el desempeño laboral, dirigido a ejecutar la metas, en tanto que, el 34,1% de las empresas no poseen un método para la evaluación del desempeño de sus trabajadores, pues se enfocan en la realización de acciones para lograr resultados grupales, más no se centran en el grado de productividad personal.

Por lo cual se deduce que tanto las organizaciones como las personas son la representación del entorno de la administración del talento humano. Las empresas están conformadas por personas y requieren de ellas para lograr sus fines, para realizar su misión y visión; los objetivos individuales podrán ser alcanzados solo a través de las personas, con las vivencias diarias, el precio del tiempo, fuerza y perseverancia. Por estas razones es necesario planear y ejecutar sistemas de evaluación del desempeño que faciliten la identificación de forma conveniente y efectiva de las deficiencias y restricciones que se expresan con el fin de repararlas y asegurar el logro de los objetivos empresariales.

A nivel de Latinoamérica, Castro et al. (2020) mencionaron que, el contenido de la gestión del recurso humano se encuentra inmersa la capacitación, en un estudio que realizaron referido a la entidad bancaria reveló un porcentaje del 62% es decir,

que en relación con su cargo de trabajo el personal no ha sido capacitado de forma apropiada. La capacitación facilita a los funcionarios el aumento de sus conocimientos, habilidades y destrezas, con el fin de crear mayores ventajas a la empresa. En relación con el reclutamiento del personal un 68% de los trabajadores señalan que la forma de reclutamiento ha sido regular, llegando a la conclusión que el reclutamiento no es apropiado y no alcanzó las expectativas de cada trabajador. En cuanto a la dotación de equipos de oficina, el 64% de los empleados manifiestan que escasas veces poseen lo requerido para realizar sus tareas de forma apropiada.

Por consiguiente, es prioritario que las organizaciones diseñen y empleen sistemas de medición del desempeño que les facilite la identificación de forma conveniente y efectiva de las deficiencias y restricciones que se expresan, con el fin de enmendar y asegurar el logro de fines empresariales.

A nivel nacional, Soto (2020) en su estudio realizado acerca de la gestión administrativa y el desarrollo de actividades de los colaboradores señaló que las organizaciones conservan un propósito, un sistema y grupo de personas que están compuestas por una serie de aspectos que los asocian entre sí, por lo cual, cualquier organización aun valorando que posee la estructura más eficaz y tecnológica actualizada, está conformada igualmente por personas, que se convierten en un punto principal. Por lo tanto, el desempeño laboral se origina como una variable de gran relevancia, la cual se establece según las percepciones que los miembros de una organización poseen de ella y acerca de su ambiente y que asimismo tiene impacto en su desempeño en el trabajo.

La pérdida de capital, así como de equipos y maquinarias en las organizaciones se pueden solucionar con la garantía de una prima de seguros para rescatar dichos recursos por causa de pérdida; sin embargo, al presentarse la salida

del talento humano, estas formas de solución no se pueden asumir, debido a que reparar la pérdida de un capital humano verdaderamente demanda de empeño y dinero.

Contar con la persona competente amerita de una fase de reclutamiento, selección, capacitación y desarrollo del personal requerido para la constitución de equipos de trabajo potenciales. Por lo tanto, el talento humano es considerado como el capital más valioso para las organizaciones y de allí, la adecuada administración de éste. No obstante, la administración de dicho talento no es una acción fácil; cada individuo tiene su particularidad, un sujeto subordinado al efecto de diversas variables y entre ellas hay distintas aptitudes y modelos de conductas que son variados.

Asimismo, la dirigencia y administración del recurso humano persigue el crecimiento e integración de los colaboradores, aumentando las facultades de cada individuo que labora en la organización; dicha gestión facilita la interacción entre los empleados y la organización integrando las empresas con los requerimientos y anhelos de sus trabajadores con el propósito de protegerlos, apoyarlos brindarles un crecimiento personal con capacidad de fortalecer la imagen y estímulo en cada uno de los empleados siendo así establecida como capital valioso de la empresa. Los procesos referidos con la medición del desempeño se valoran como primordiales para la gestión efectiva del talento; prestar atención a estimulaciones para alcanzar el progreso laboral, estudiar algunos pronósticos de crecimiento airoso y estimar los componentes de la cultura organizacional en su dirección al desenvolvimiento del talento.

En las organizaciones se encuentran empleados descontentos con el empleo actual o el clima organizacional, lo cual resulta en una inquietud para los administradores; ya que, dichos problemas producen una baja en las funciones, si no

se solucionan rápidamente. Existe una gran cantidad de conflictos y problemas en la empresa que ameritan tener trabajadores competentes, que estén capacitados para dar respuestas rápidas y solucionar problemas; dichas acciones forman parte de la obligación de la gestión de talento humano el cual dirige, orienta e identifica de manera apropiada su capital humano para un rendimiento empresarial efectivo.

En ese sentido, en el diario *Gestión* (2022) se enfatiza lo sucedido cuando los trabajadores de la mina de Cuajone denuncian que desde hace más de 15 días la comunidad campesina de Tumilaca, Pocata, Coscore y Tala, les ha cortado el suministro de agua, sugiriendo el aporte del gobierno con una intervención que les otorgue una mejor solución a los problemas presentados.

O'Brien (2022) indica:

Nadie puede simplemente cortar el agua a otro grupo humano por las razones que sea. Esta situación es una prueba lamentable de que el Estado no tiene la capacidad en este momento de intermediar para resolver los conflictos y la capacidad de intermediar para que todos los intereses, de todas las partes que pueden estar involucradas en un tema tan complejo, estén de acuerdo y pueda llevarse a cabo estas actividades de una manera sostenible y adecuada. (p. 7)

Un maltrato de esta índole no solo genera baja productividad, además atenta contra la salud mental y física de los trabajadores, además de demostrar la poca predisposición e importancia que tienen las empresas con sus colaboradores.

A nivel local, en Moraval Consultores se identificó precariedad en la gestión del talento humano que empieza desde las deficiencias en los procesos de selección de su personal, al omitir procesos importantes que no permiten contratar al personal adecuado para la empresa. En ese sentido, es preciso mencionar que no se realizan entrevistas y solo se enfocan en buscar al personal en las plataformas sociales como

CompuTrabajo, bumerang, indeed, entre otros. Asimismo, se permite el ingreso a la empresa de personas con poca o nada experiencia y que no cumplen con los perfiles de puesto que la empresa necesita. Lo explicado permiten general el problema general de investigación que es ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022? Asimismo, los problemas específicos constan de ¿Qué relación existe entre la selección de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022?, ¿Qué relación existe entre la evaluación de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022?, ¿Qué relación existe entre la compensación de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022? y ¿Qué relación existe entre el desarrollo de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022?

La investigación es importante porque permite identificar las habilidades, capacitados y conocimientos adquiridos por el colaborador en su formación profesional y en su experiencia laboral. Actualmente las organizaciones descuidan esta área cuando debe ser considerada la más importante porque el éxito de una organización depende en gran medida del personal con el que cuenta para el desarrollo de sus actividades. En ese sentido, es importante porque una gestión correcta de la empresa permite mejorar los procesos que comprende el desarrollo de la personal, la creación de un ambiente adecuado para su desarrollo y la disposición de herramientas que permitan el desarrollo de sus funciones. Teóricamente este estudio busca explicar adecuadamente las variables, así como ser un aporte para las investigaciones venideras. Por otro lado, el desarrollo de la variable gestión del talento humano se enfocó en base a la teoría de Chiavenato (2009) y la variable desempeño

laboral se desarrolló en base a los aportes de Chiavenato (2007). Prácticamente, busca evidenciar la existencia de las deficiencias relacionadas a la gestión del talento humano en la organización que repercute en la productividad de los colaboradores de la empresa. El análisis de la problemática permitió realizar una serie de recomendaciones que sean una alternativa de solución viable para la mejora de las deficiencias relacionadas a la gestión del talento humano. Finalmente, metodológicamente, contribuye con la construcción de dos cuestionarios de recolección de datos que permitieron medir de forma real y objetivamente las variables de estudio considerados en esta investigación.

En cuanto a los objetivos que brindan el lineamiento a la investigación, en ese sentido el objetivo general consiste en establecer la relación entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022. Asimismo, los objetivos específicos son: Establecer la relación entre la selección de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022, establecer la relación entre la evaluación de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022, establecer la relación entre la compensación de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022 y establecer la relación entre el desarrollo de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.

Es importante mencionar que durante el desarrollo de la investigación se pasó por dificultades que comprenden desde información científica obsoleta y fuera de los 5 años de antigüedad permitidos respecto a la revisión del estado del arte de la investigación, lo que ya no puede ser considerado como un aporte importante para el desarrollo de la investigación.

Los antecedentes internacionales consultados son el desarrollado por Colcha (2021) en su investigación *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de la constructora general Services S.A. para el año 2021*, desarrollada con el objetivo principal de establecer la relación de la gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la constructora general Services S.A. - 2021. El método utilizado fue tipo descriptiva, explicativa, propositiva, de campo, con una muestra aleatoria compuesta por 38 colaboradores. Esta investigación concluye que la gestión del talento humano constituye un factor fundamental en el cumplimiento de los objetivos de la organización, sus principales funciones son tener adecuados procesos de selección y reclutamiento de personal. Capacitaciones actualizadas, motivación laboral, sistemas de evaluación de desempeño eficientes, pero actualmente el manejo de estos factores no es el óptimo puesto que los mismo no son desarrollados de forma correcta y esto ha ocasionado que no exista motivación en el desempeño laboral del personal. Las principales falencias del departamento de gestión de talento humano de la constructora general están en los procesos de selección y reclutamiento de personal, ya que su sistema no es el adecuado al momento de elegir el candidato idóneo para el puesto de trabajo, además no cuentan con programas de capacitación eficientes, existe carencia de incentivos que promuevan la motivación en el desempeño laboral de sus empleados. Este estudio buscó examinar el papel de la gestión del talento en la mejora del desempeño profesional, por lo cual aporta gran información a nuestro estudio debido a que del mismo modo se pretende estudiar el papel que juega el desempeño en la efectividad de las organizaciones.

Omotunde y Alegbeleye (2021) en su artículo “Prácticas de gestión del talento y desempeño laboral de los bibliotecarios en bibliotecas universitarias en Nigeria”,

realizada con el objetivo de analizar los niveles de desempeño laboral en función de las prácticas de gestión del talento de los bibliotecarios en las bibliotecas universitarias. El diseño de investigación de la encuesta del tipo correlacional. Se utilizó el método de enumeración total para cubrir a los 364 bibliotecarios de las bibliotecas universitarias del suroeste de Nigeria. La técnica que emplearon fue la encuesta, además, el instrumento utilizado para la recolección de datos fue el cuestionario. Se demuestra que existe una vinculación efectiva relevante entre las prácticas de asumir y llevar a cabo responsabilidades sobre procesos y el desempeño laboral de los bibliotecarios ($r = 0.58$, $p < 0.05$). Por lo cual es recomendable que la gestión de la biblioteca se enfoque con mayor frecuencia en desarrollar y gestionar la capacidad de los bibliotecarios en las bibliotecas universitarias para el crecimiento de su rendimiento en el trabajo y disminuir el escape de cerebros en la biblioteca. Las evidencias revelaron que el grado de desempeño laboral de los bibliotecarios era moderado (63,1%). La menor de las acciones de gestión del talento utilizada en las bibliotecas universitarias (46,6%), fue la planificación de la sucesión. Los problemas generales que impactaron a la gestión de talento en las bibliotecas han sido el bajo financiamiento (65,3%), la pérdida persistente de los mejores cerebros (60,3%) y la mala comunicación (51,3%).

Shilquigua (2020) en su tesis *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la distribuidora Fonseca, Ciudad de Riobamba, 2018*, desarrollada con el objetivo de analizar la incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal. En este estudio se aplicó el método hipotético – deductivo en una muestra de 16 trabajadores. Los resultados permitieron constatar la problemática que existe en la Distribuidora Fonseca, así como plantear un modelo de gestión del recurso humano para perfeccionar el desempeño en sus colaboradores

y lograr un desarrollo adecuado en la empresa. Este estudio presenta técnicas que promueven el desempeño exitoso del personal. Permitiendo así un máximo aporte a nuestro estudio pues en este sentido, se pretende evidenciar la importancia de la intervención permanente de todos los colaboradores de la empresa por medio de una buena gestión.

Cajape y Zambrano (2019) en su tesis *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Carvagu S.A*, desarrollada con el objetivo de establecer la incidencia que presentan las variables de estudio en el personal de la empresa. Esta investigación es de enfoque mixto y su muestra está conformada por 58 colaboradores. Se concluye que a través de este estudio se logró evidenciar que una excelente gestión del recurso humano contribuye que manera eficiente el desarrollo óptimo de los colaboradores dentro de las áreas de trabajo. En una empresa se busca y es importante incorporar personal capacitado, actualizado e idóneo para el desarrollo de las labores para las cuales fueron contratadas en beneficios del logro de las metas planteadas de la empresa.

Quimi (2019) en su investigación *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección provincial del IESS Santa Elena, año 2017*, desarrollado con el objetivo de identificar la gestión del talento humano y su dominio en el desempeño laboral de los colaboradores. Este estudio presenta una metodología de tipo correlacional y una muestra de 60 colaboradores. Se concluye la óptima gestión de talento humano se ha convertido en un proceso fundamental para el eficiente desarrollo de los colaboradores, sin embargo, esta eficiencia depende en gran medida de la actualización y preparación que realice la empresa en sus colaboradores para que su desempeño laboral sea el adecuado para el área donde desarrolla sus labores. Una adecuada gestión de las personas permite

motivar de forma permanente a sus colaboradores, así como el trabajo en equipo, una buena comunicación entre la parte gerencial y la operativa. Asimismo, se determinó que un buen clima organizacional impulsa un trabajo de excelencia. Este estudio examina el papel de la gestión del talento y el reconocimiento de los empleados en la formación de los empleados desempeño en el contexto de las instituciones. Por lo cual realiza un aporte significativo a nuestro estudio que del mismo modo pretende sugerir estrategias de gestión para implementar objetivos necesarios para la mejora del desempeño de los empleados en la organización.

En cuanto a la revisión de los antecedentes nacionales, se consideró el estudio desarrollado por Bravo y Calle (2022) en su tesis *Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaén-2020*, desarrollado con la finalidad de analizar el grado de relación que presenta la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la municipalidad. Este estudio presenta un nivel correlacional, tipo aplicado, diseño no experimental, y fue desarrollado en una muestra conformada por 30 trabajadores de la municipalidad en mención. En sus resultados se indica que existe una relación altamente significativa entre la gestión del talento humano y la productividad ($\rho=0.713$; $\text{Sig.}=0.000$). Por otro lado, se evidencian relaciones altamente significativas entre la selección del personal y la productividad de los colaboradores ($\rho=0.816$; $\text{Sig.}=0.000$), entre la evaluación del personal y la productividad de los colaboradores ($\rho=0.714$; $\text{Sig.}=0.000$), entre las compensaciones del personal y la productividad de los colaboradores ($\rho=0.817$; $\text{Sig.}=0.000$) y entre el desarrollo del personal y la productividad de los colaboradores ($\rho=0.910$; $\text{Sig.}=0.000$). Estos resultados son importantes para el estudio, considerando que abalizan los mismos procesos de la gestión del talento humano y la productividad de los colaboradores,

además demuestran que una gestión del talento humano eficiente favorece la productividad de los colaboradores.

Álvarez y Vilca (2021) en su tesis *Gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021*, desarrollado con la finalidad de estudiar la relación que presenta la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de una empresa. Este estudio presenta un tipo aplicado, nivel correlacional, diseño no experimental, y fue desarrollado en una muestra conformada por 45 colaboradores de la empresa, siendo una muestra censal. En sus resultados se indica una relación muy alta entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores ($\rho=0.989$; $\text{Sig.}=0.000$), asimismo, se evidencia una relación moderada entre el proceso de reclutamiento y la productividad de los trabajadores ($\rho=0.669$; $\text{Sig.}=0.000$), luego, se evidencia una relación alta entre la evaluación de desempeño y la productividad de los trabajadores ($\rho=0.737$; $\text{Sig.}=0.000$), finalmente, se evidencia una relación positiva alta entre las compensaciones y la productividad de los trabajadores ($\rho=0.818$; $\text{Sig.}=0.000$). Estos resultados indican que la implementación de estrategias de incorporación, desarrollo, retención y compensaciones de los colaboradores hacen que la productividad laboral que realizan se vea favorecida, logrando con ello los objetivos propuestos por la empresa.

Perea (2020) en su tesis *Gestión del talento humano y desempeño laboral en una empresa de consultoría ambiental, Los Olivos 2019*, desarrollada con el objetivo de analizar la relación que existe en las variables gestión del talento humano con el desempeño laboral en una empresa. Esta investigación presenta un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel relacional y descriptivo, esta investigación fue de corte transversal no experimental, su muestra conformada por 60 colaboradores. En sus

conclusiones se evidencia que la primera variable se relaciona significativamente con el desempeño laboral porque a mejor gestión mayor desempeño en los colaboradores. La selección del personal se relaciona de forma significativa con el desempeño de los colaboradores, ya que son los encargados de la mayoría de las tareas que se desarrollan en la empresa.

Gutiérrez y Sánchez (2020) en su investigación *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transporte Santa Elena, Pacasmayo – 2019*, desarrollada con el objetivo de estudiar la relación que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de la empresa de transporte Santa Elena, Pacasmayo 2019. Para el estudio se adoptó un enfoque cuantitativo, de temporalidad transversal correlacional y tipo no experimental, con una muestra de 20 trabajadores. Los resultados concluyeron que la gestión del talento humano tiene una relación positiva alta con el desempeño laboral, es decir se afirma que mientras los procesos de gestión del talento humano se desarrollen de forma adecuada, entonces sus efectos se verán reflejados en el desempeño de los colaboradores, así como en su rendimiento y economía de la organización. Los resultados afirmaron que un 95% de colaboradores dicen que existe un nivel bajo de desempeño laboral, y 5% afirman que el desempeño laboral es medio, puesto que se debe a que los colaboradores carecen de capacitaciones, no se involucran adecuadamente con las actividades por falta de conocimientos y actualizaciones de cómo realizar las tareas.

Posterior a la revisión de los antecedentes, se realizó la explicación de las bases teóricas, en ese sentido, se empezó por explicar la variable gestión del talento humano. Si bien es cierto, desde siempre las organizaciones han trabajado con personas desde sus inicios, por lo tanto, el recurso humano es fundamental para el

funcionamiento de la organización. Hoy en día, la gestión de las personas tomaron gran importancia puesto que las empresas necesitan personas más preparadas en aspectos tecnológicos y valores; en este contexto, McKinsey inició la explicación sobre la gestión del talento con su denominada la "guerra por el talento", considerando que las empresas buscaban incorporar y retener el mejor talento.

Actualmente, la gestión del talento humanos se aplica en las organizaciones no solo para reconocer y valorar el talento de su personal, sino también para desarrollarlos y perfeccionarlos de tal modo que sean más eficientes en las labores que desarrollan. Actualmente, es más complicado encontrar personas con el talento idóneo para algún puesto laboral, por lo tanto, existe la necesidad que las empresas implementen la gestión de las personas no como un recurso sino como un talento que se debe valorar, rescatar y perfeccionar.

El teórico 1 considerado en este estudio es Chiavenato (2019) quien entiende a la gestión del talento humano como un esfuerzo sistemático y planificación que tiene como finalidad atraer, desarrollar y motivar a los colaboradores de tal forma que puedan lograr una alta competencia en el desarrollo de sus funciones. En ese sentido, Chiavenato (2019) afirma: "Las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales y se les considera seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, personalidad, aspiraciones, percepciones, entre otros" (p. 8).

En estos tiempos, la gestión del talento humano guarda una estrecha relación con el compromiso que se tiene que desarrollar con los empleados de la empresa de tal forma que se pretenda una visión más integradora con los objetivos que se plantea la empresa.

Este primer teórico plantea como primera dimensión a la capacitación, que se entiende como las políticas que tiene la empresa para brindar conocimientos y

habilidades importantes para el desarrollo de sus competencias efectivas. Siendo esta responsabilidad del área de gestión del talento humano. Chiavenato (2019) menciona: “La capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos” (p. 330). En tal sentido, la capacitación de los empleados debe partir de una política que debe tener la empresa que permita optimizar la idoneidad de las funciones que desarrolla el personal con el objetivo de lograr los objetivos de empresa, así como su desarrollo en el mercado laboral. Los indicadores que se considera como medición en esta dimensión son:

- Fortaleza. Es importante porque permite medir la capacidad que tiene la persona para aprender y optimizar los conocimientos necesarios para el desarrollo de sus funciones.
- Oportunidad. En la generación de la base a los conocimientos que se obtienen, ya sea mediante ascensos o para mejoras dentro de la organización.
- Habilidades. Son adquiridas mediante las capacitaciones o el perfeccionamiento laboral.

La segunda dimensión que considera este autor es la selección, considerado como el proceso en el cual la empresa busca un nuevo colaborador para integrarlo a sus filas, siempre y cuando haya la necesidad de una vacante disponible para ser ocupada. En ese sentido, Chiavenato (2019) indica: “La selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos disponibles con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización” (p. 144). Los indicadores que se considera como medición en esta dimensión son:

- **Iniciativa.** Es la predisposición que demuestran los trabajadores para empezar a realizar sus funciones sin ninguna obligación, es decir, es la anticipación de hacer las cosas por voluntad propia.
- **Capacidad.** Son las cualidades que tienen las personas y que les permiten el correcto desarrollo de sus funciones. Las capacidades son importantes para un desempeño eficiente de las funciones que tiene que cumplir un colaborador.
- **Desempeño.** Es considerado la carta de presentación del trabajador, se debe entender que un buen desempeño hace que se generen nuevas oportunidades laborales.

La tercera dimensión que considera este autor es el desarrollo que se entiende como el conjunto de estrategias que se aplican para fortalecer y optimizar las habilidades, actitudes y conocimientos de las personas con la finalidad de potenciar la línea de carrera y el crecimiento del profesional. Al respecto, Chiavenato (2019) indica: "Se trata de aprender de experiencias nuevas, de los errores, de los tropiezos, de nuevos conocimientos, de elementos de otras áreas, etc. Es cuestión de agregar conocimientos, experiencias, habilidades y competencias, es decir, de añadir valor" (p. 351). El desarrollo como proceso de gestión permite mejorar la competencia interna de la empresa, buscando incrementar la calidad y la productividad de lo que se produce o brinda como servicio. Los indicadores que se considera como medición en esta dimensión son:

- **Compromiso.** Es la predisposición que tiene el colaborador para generar nuevas tendencias de aprendizaje, asimismo, se deben entender que una persona comprometida realiza mejor sus funciones y sus productos son de mejor calidad.

- Ambiente laboral. En este punto se debe entender que para un colaborador realice eficientemente sus funciones debe disponer de un ambiente laboral adecuado, es decir, un espacio que permita el trabajo en equipo y apoyo mutuo.
- Beneficio social. Es considerada la inversión tanto monetaria como anímica que invierte la empresa la cumplir con sus obligaciones, tanto anímica como beneficios sociales.

El teórico 2 considerado en este estudio es Cejas et al. (2017) quien considera que la gestión de recursos humanos es muy importante porque permite tener un alcance global de tal modo que los colaboradores reconozcan su importancia en todas las áreas, sino también hacer del colaborador una profesional más capacitado y competente en el mercado. En ese sentido, Cejas et al. (2017) indica: “Contar con recursos humanos idóneos se abordará el camino al reconocimiento, a la administración de recursos humanos por parte de los líderes y al logro de los objetivos de la organización” (p. 20). Es importante reconocer que la empresa tiene una responsabilidad social en la cual tiene que complementar la gestión tradicional con la sensibilización de la empresa con su comunidad.

Este segundo teórico plantea como primera dimensión al reclutamiento que consiste en captar al personal de acuerdo con los perfiles de las personas que se necesitan dentro de la empresa con la finalidad de lograr los objetivos de la empresa. En ese sentido, Cejas et al. (2017) menciona: “La incorporación de personas con talento como un proceso complejo, demanda de los reclutadores competencias específicas de gestión que le permitan identificar los candidatos con habilidades, actitudes y aptitudes para un desempeño eficiente” (p. 330). El reclutamiento es importante porque permite coordinar las metas y objetivos de la empresa con el

personal con que se cuenta. Los indicadores que se considera como medición en esta dimensión son:

- Selección. Es el procedimiento que realizan las personas con la finalidad de incorporar personas adecuadas a su personal en relación con las metas que se desean alcanzar.
- Contratación. Es el análisis que se realiza con las necesidades de colaboradores que se necesita para el desarrollo de las funciones, este proceso debe ser claro pues no puede haber demanda adicional de personal cuando las metas son menores.
- Inducción. Es la etapa inicial que se desarrolla en la incorporación de colaboradores; este proceso permite que los colaboradores conozcan la idiosincrasia de la empresa y se involucran con su misión y visión.

La segunda dimensión que plantea este teórico es la formación por competencias que se puede caracterizar como generales, genéricas y las que traen producto de su formación. Cejas et al. (2017) explican: “Las competencias surgen a partir de la teoría de la gramática generativa transformacional, bajo el concepto de competencia lingüística, esta connotación hace suponer como los seres humanos se apropian del lenguaje y lo emplean para poder comunicarse” (p. 63). El desarrollo de una competencia es un proceso que se entiende como la educación, formación y aprendizaje orientado a que las personas adquieran y desarrollen habilidades de acuerdo con las necesidades de la organización. Los indicadores que se considera como medición en esta dimensión son:

- Conocimiento. Es el producto que se adquiere mediante el aprendizaje, estos pueden ser de carácter conceptual, procedimientos y actitudinal.

- Habilidades. Estas se desagregan en sociales, adaptación y formación digital que les permiten ser colaboradores actualizados y desarrollar óptimamente las funciones para las que fueron contratados.
- Actitudes. Es la forma que tienen los colaboradores de afrontar las cosas de manera positiva, con energía que permita desarrollar sus actividades con liderazgo, comunicación y predisposición.

La tercera dimensión que plantea este teórico es el sistema de compensaciones que son comprendidas como la forma en que la empresa retribuye económicamente el compromiso con la empresa como el logro de los objetivos, con la finalidad de estimular la producción y mejorar el desempeño laboral. Al respecto, Cejas et al. (2017) menciona: “El propósito del sistema de recompensas de las organizaciones es atraer, retener y motivar a los empleados. La estructura de compensaciones de la organización debe ser equitativa y consistente para asegurar la igualdad y el cumplimiento con la ley” (p. 351). Los indicadores que se considera como medición en esta dimensión son:

- Incentivo. Es la connotación que favorece el impulso de los trabajadores para desarrollar mejor sus actividades, generalmente se les brinda cuando se le alcanza alguna meta, mejora el rendimiento de los trabajadores y los mantienen predispuestos en sus puestos.
- Equidad. Este aspecto es importante porque debe ser proporcional al trabajo y la responsabilidad que tiene el desarrollo de las funciones que realiza, la finalidad de esta equidad es la motivación y el incremento de la productividad laboral.
- Motivación. Este es un indicador que está relacionada directamente con la compensación que recibe el colaborador.

Este tercer teórico considerado en el desarrollo de esta variable es Castillo (2012) quien comprende que la gestión del talento humano consiste en identificar las deficiencias de la empresa, plantear alternativas de solución y ejecutarlos con la finalidad de mejorar la productividad del personal. En ese sentido, Castillo (2012) indica: “El conjunto del talento real y potencial con que cuenta una organización, así como su relación con el aprendizaje, aspecto que juega un importante papel en la toma de decisiones de muchos líderes en la planeación de objetivos estratégicos” (p. 10). Los procesos comprenden desde que ingresa el colaborador a la organización, su permanencia que comprende su desarrollo, capacitación y perfeccionamiento, y finalmente la rotación tanto interna como externa del personal.

La primera dimensión que plantea este teórico es el desarrollo del capital humano que es comprendido como el conjunto de competencias, habilidades, productividad laboral y conocimientos que trae una persona a la empresa o el que desarrolla como parte de la formación que le brinda la empresa para su desarrollo. En ese sentido, Castillo (2012) menciona: “El capital humano constituye actualmente un factor que agrega valor a las organizaciones, este valor hace aún más relevante cuando el conocimiento se coloca en función del logro de los objetivos” (p. 330). Los indicadores que se considera como medición en esta dimensión son:

- Conocimiento. Es la comprensión de los temas que involucran el desarrollo de sus actividades.
- Talento. Son el conjunto de cualidades que le permiten a las personas desarrollar sus funciones de manera adecuada.
- Motivación. Es el despertar psicológico que tienen las personas para desarrollar eficientemente sus funciones.

La segunda dimensión que plantea este teórico es la capacitación, que es considerada cualquier actividad que se lleva a cabo dentro de una organización, en respuesta a las necesidades de esta, con el propósito de mejorar las actitudes, conocimientos, habilidades o comportamiento de uno o más empleados. Al respecto, Castillo (2012) menciona: “En muchos de los casos, los conocimientos y habilidades del nuevo personal, no coincide con las necesidades de la organización y es ahí donde surge la necesidad de capacitación” (p. 37). Los indicadores que se considera como medición en esta dimensión son:

- Objetivos organizacionales. Son los objetivos que espera la empresa de sus colaboradores al momento de culminar los procesos que contemplaba la capacitación a las que fueron sometidos.
- Objetivos operacionales. Son los objetivos que comprenden los contenidos, metodologías y medios que se desarrollan durante el periodo de capacitación.
- Objetivos de aprendizaje. Son los objetivos que comprenden y hacen que cada capacitación sea efectiva al desarrollar y aplicar lo aprendido por parte de los colaboradores.

La tercera dimensión que plantea este teórico es el plan de carrera, que es comprendido como el desarrollo personal que logra el colaborador en su estancia dentro de la organización. Esta dimensión explica las políticas que implementa la empresa para formar y educar a sus colaboradores óptimamente. Por otro lado, Castillo (2012) indica: “Un plan de carrera se enfoca en trabajadores de forma individual con compromisos de por medio, demostrando los puntos clave en los cuales se tiene que mejorar, el tiempo empleado, y lo que crea necesario para una mejora continua” (p. 91). Los indicadores que se considera como medición en esta dimensión son:

- Evaluación. Es el juicio de valor que se brinda a un proceso o la opinión que se tiene como ella. Este proceso permite determinar el grado de cumplimiento de una labor a la que fue encomendada.
- Sucesión. Es la situación en la que una empresa determina que una persona debe continuar o pasar al proceso de retiro de la empresa.
- Reemplazo. Dentro de un plan de sucesión se indica que una persona debe involucrar a otra cuando pasa al retiro o se jubila un personal de la empresa.

Por otro lado, la segunda variable considerada en la investigación es la productividad laboral, aquí se considera los aportes de Prokopenko (1989) quien menciona que la productividad se refiere a la proporción entre la producción lograda por un sistema de producción o servicios y los recursos empleados para alcanzarla. Es decir, la productividad cuando es eficiente el uso de una variedad de recursos, como mano de obra, inversión, materiales, energía y datos, para crear diversos bienes y servicios. Por otro lado, Gutiérrez y De La Vara (2009) comentan en términos generales, que la productividad es la interrelación de los resultados alcanzados con los recursos usados, calculado el cociente que compara los logros obtenidos con los medios utilizados. Estos logros pueden manifestarse de diferentes formas como en la cantidad de productos hechos, unidades comercializadas, compradores satisfechos o ganancias obtenidas. Contrastado con recursos usados que se expresan en términos de la cantidad de empleados, horas invertidas, tiempo de maquinaria utilizadas, entre otros. Por lo tanto, el aumento de la eficiencia en el uso de los recursos con el fin de obtener el máximo rendimiento es fundamental para el incremento de la productividad. En consecuencia, la productividad suele descomponerse en dos aspectos fundamentales: eficiencia y eficacia.

Este primer teórico considerado en el desarrollo de esta variable es Pucheu (2020) quien explica que el padre de la economía Adam Smith ya consideraba que incrementar la productividad depende exclusivamente de la división del trabajo, la inclusión de normas laborales, la descripción de las tareas a desarrollarse. En ese sentido, Pucheu (2020) indica: “La productividad y desempeño ha ido evolucionando en función de los desafíos y tendencias generales en la sociedad y el funcionamiento económico” (p. 12).

La primera dimensión que considera este autor es la eficacia que se define como la capacidad que tiene una organización para lograr los objetivos planteados; es decir, cuanto es mayor es la probabilidad de lograr las metas económicas planteadas, mayor será la eficacia de la organización. Al respecto, Pucheu (2020) menciona: “El grado en que se cumplen los objetivos, de manera que es más efectivo o eficaz el sistema que cumple una mayor proporción de sus objetivos” (p. 369). La eficacia es sumamente importante para la empresa, porque permite alcanzar los objetivos de la empresa, que cada vez son más competitivos y complejos en el ámbito de gestión. Los indicadores que se considera como medición en esta dimensión son:

- Calidad. Tiene la cualidad de medir el valor de la parte ejecutada, su medición criterios e indicadores que están bajo un régimen de control y supervisión permanente.
- Rentabilidad. Son los beneficios que se obtienen luego de implementar una inversión que genere ganancias. Este indicador mide la conducta de las inversiones al realizar las comparaciones con los otros costos.
- Confianza. Son los niveles que se establecen producto de los vínculos que se desarrollan entre la empresa y los colaboradores.

La segunda dimensión que considera este autor es la efectividad que es considerado como el producto logrado en condiciones reales. Es decir, cuando se logra una meta con los recursos previamente existentes. Por otro lado, Pucheu (2020) explica: “La efectividad es el grado en el que se cumplen objetivos, cumpliendo una mayor proporción y en tiempos óptimos” (p. 102). Los indicadores que se considera como medición en esta dimensión son:

- Seguridad. Es considerado la provisión de bienestar y gestión de riesgos dedicados al cuidado de las personas que trabajan en la organización de tal forma que se cumpla con las obligaciones legales.
- Trabajo en equipo. En la agrupación de colaboradores que el trabajo multidisciplinario que implica la confianza y el liderazgo de sus miembros.
- Tiempo. Son los establecidos para la realización de una gestión establecidos en determinados momentos del proceso.

La tercera dimensión que considera este autor es la eficiencia que incluye a varios insumos de la empresa que permite producir la mayor cantidad de productos con el menos uso de los recursos de la empresa. Al respecto, Pucheu (2020) indica: “El concepto de la eficiencia refiere a la relación entre lo logrado y los medios utilizados, de manera que es más eficiente el sistema que utiliza la menor cantidad de recursos con relación a sus logros” (p. 370). Los indicadores que se considera como medición en esta dimensión son:

- Cumplimiento. Son las acciones que permite mitigar los riesgos que se plantean dentro de la empresa. La empresa tiene la necesidad de evitar sanciones y multas de los organismos de control de la empresa.

- Recursos. Son los medios que se aplican para desarrollar alguna actividad previamente planificada, estos recursos es lo que permite el cumplimiento de los objetivos planificados.
- Costos. Son los considerados como la materia prima, mano de obra, alquiler, de los recursos que incluyen los procesos de gestión operativa de la empresa.

Este segundo teórico considerado en el desarrollo de esta variable es Gutiérrez (2010) quien indica que la producción está afectada de la relación entre la empresa y el usuario, esto con la finalidad de identificar la calidad de los productos o servicios de la empresa. En ese sentido, Gutiérrez (2010) explica: "El activo más valioso de una empresa del siglo XX era su aparato de producción. El activo más valioso de una institución del siglo XXI tenga o no un carácter comercial, serán sus trabajadores del conocimiento y la productividad de estos" (p. 2).

La primera dimensión que considera este autor son las 5S que es una metodología japonesa basada en los principios de organizar, ordenar, limpiar, estándar y mantener planteados después de la segunda guerra mundial. Gutiérrez (2010) indica: "Es una metodología que permite organizar los lugares de trabajo con el propósito de mantenerlos funcionales, limpios, ordenados, agradables y seguros. El enfoque de esta metodología es que para que haya calidad se requiere orden, limpieza y disciplina" (p. 110). Los indicadores que se considera como medición en esta dimensión son:

- Organizar. Es el proceso que permite identificar lo que es útil para la empresa y lo que no, estos procesos permiten eliminar para efectivizar los productos.
- Estandarizar. Consiste en homogenizar los procesos en un espacio organizado de forma permanente, asimismo, consiste en utilizar las herramientas que permiten mejorar los procesos productivos.

- Disciplina. Es la característica de una empresa que permite la continuidad de los procedimientos con la finalidad de controlar los procesos periódicos y los aspectos claves para cumplir los objetivos de la empresa.

La segunda dimensión que considera este autor es el proceso esbelto que se aplica con la finalidad de mejorar de forma sistemática los procesos de producción en cuanto a tiempo y eliminación de desperdicios que no se necesitan para la empresa. Al respecto, Gutiérrez (2010) menciona: “Los conceptos de proceso esbelto están enfocados en el flujo de los procesos y en reducir la cantidad de actividades que no agregan valor y que impiden el flujo, algo característico de varias de las metodologías” (p. 96). Los indicadores que se considera como medición en esta dimensión son:

- Tiempo. Es la planificación temporal considerado en el desarrollo de las actividades y que el cliente tiene que esperar en relación con la calidad que esperar recibir.
- Ciclo. Es la duración de un proceso desde el inicio hasta el término y está conformado por una serie de parámetros relacionados con la gestión de la producción.
- Eficiencia. Este proceso consiste en la optimización de los recursos disponibles para la realización de los procesos y cumplimiento de los objetivos.

La tercera dimensión que considera este autor es la reingeniería de procesos que en su momento era considerada una estrategia que se pensó revolucionaría el desempeño de las empresa y por ende su productividad, siempre con las miras de mejorar los procesos e innovar sus sistemas con la intención de generar ideas de negocios. Gutiérrez (2010) explica: “La reingeniería propone repensar las estructuras administrativas buscando rediseñar lo que diferentes empresas y expertos han venido haciendo desde hace años como organizar la compañía por procesos o unidades de

negocio, en lugar de segmentarla por funciones” (p. 107). Este proceso de reingeniería es importante no solo porque mejora la calidad de los procesos y por ende de la productividad, sino también a la adaptación de la reestructuración de lo tradicional a lo nuevo o moderno. Los indicadores que se considera como medición en esta dimensión son:

- Identificación. Consiste en los procesos que se desarrollan para detectar los puntos de error, y en función de lo encontrado generar un modelo de negocio que busque satisfacer las necesidades de los clientes.
- Estándares. Consiste en el cumplimiento de los procesos rediseñados, tanto a nivel organizacional como de recursos humanos de tal forma que se garantice el desarrollo adecuado de los procesos y la calidad de los productos.
- Transformación. Consiste en diseñar una serie de estándares que requiere la empresa para adecuarse correctamente a las nuevas innovaciones y tendencias del mundo actual.

Una vez desarrollado las bases teorías se desarrollaron una serie de definiciones conceptuales de términos que explican mejor ciertos procesos metodológicos, los cuales son:

Desarrollo de personal. Es aquella acción realizada por un individuo en una entidad, que responde a necesidades, con el fin de buscar y lograr mejorar la actitud, conductas y habilidades.

Evaluación. Es aquel proceso donde se recolecta datos y sus análisis que tiene la finalidad de determinar hasta donde los objetivos han sido realizados.

Gestión del talento humano. Se encarga de medir y administrar el desenvolvimiento de los trabajadores mediante de la capacitación, la

retroalimentación y el apoyo, que permita tener una idea clara de lo que se necesita para alcanzar el éxito personal y organizacional.

Productividad laboral. Es aquel efecto de las acciones que se realizan para lograr las metas de la empresa teniendo en cuenta el vínculo entre los recursos que se invierten.

CAPÍTULO II
METODOLOGÍA

2.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación fue de tipo básica, es fundamental porque puede contradecir o estar de acuerdo con la teoría, se ha identificado el problema y se ha propuesto una posible solución, pero no se implementa de inmediato. Cabrera (2020) sostiene que: “La investigación básica se distingue por el hecho de que nace en una estructura teórica y existe dentro de ella. El objetivo es avanzar en el conocimiento científico, pero no realizar pruebas o evaluaciones de manera práctica” (p. 28).

El nivel de la investigación es correlacional debido a que intenta identificar y medir el alcance de la relación teórica y explicativa entre las variables gestión del talento humano y productividad con el fin de descomponer y analizar la situación actual de la empresa así mismo proponer soluciones alternativas. Ríos (2017) manifiesta que: “El nivel correlacional en una investigación que como fin tiene demostrar la información y examinar las relaciones entre variables o resultados” (p. 114).

Este estudio es de enfoque cuantitativo, por cuanto aplica procesos estadísticos para medir sus variables. Sánchez et al. (2018) indican: “Las investigaciones con este enfoque utilizan una recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confían en la medición numérica, en el conteo y, frecuentemente en el uso de la estadística” (p. 59).

El tipo de diseño es no experimental; porque en el estudio no existe algún tipo de manipulación en sus variables; solo se han analizado, después de haber indagado en la información y observado los acontecimientos en la empresa. Hernández y Mendoza (2018) definen que: “La investigación se lleva a cabo sin manipulación

intencional de variables, donde los fenómenos se observan en su entorno natural y luego se analizan” (p. 149).

También, la investigación se expuso un corte transversal porque la aplicación de los instrumentos se medirá solo en una ocasión y se analiza su acontecimiento en un momento dado. De acuerdo con Ríos (2017) indica: “La investigación transversal genera la recolección de datos en un periodo corto o un determinado lugar de tiempo. Por su peculiaridad no puede estudiar tendencias. Como también se parten divisoriamente en descriptivos, relacionales y explicativos” (p. 85).

2.2. Población, muestra y muestreo

Hernández y Mendoza (2018) indican: “Una población es una totalidad del fenómeno objeto de estudio, en la que se estudian individuos con características comunes y se sustentan en datos de investigación” (p. 81). En este estudio se consideró una población de 50 trabajadores de la empresa donde se desarrolló la investigación.

En este estudio la muestra estuvo conformado por toda la población, puesto que es un número pequeño de trabajadores predispuestos a colaborar con el estudio. López y Fachelli (2017) consideran: “La muestra es un conjunto de variables que son objeto de investigación estadística igual a una población” (p. 15).

2.3. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la selección de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.

Existe relación significativa entre la evaluación de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.

Existe relación significativa entre la compensación de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.

Existe relación significativa entre el desarrollo de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.

2.4. Variables y operacionalización

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de la variable gestión del talento humano

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Chiavenato (2019) afirma: “Las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales y se les considera seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, personalidad, aspiraciones, percepciones, etc.” (p. 8).	Operacionalmente la gestión del talento humano fue medida en función de 4 procesos. Asimismo, se consideró un total de 12 indicadores que permitieron la construcción de un cuestionario de 28 items.	Selección de personas Evaluación de personas compensación de personas Desarrollo de personas	<ul style="list-style-type: none"> - Búsqueda de personal. - Selección del talento - Perfil de puestos - Objetivos y metas cumplidas. - Control y supervisión. - Calidad de desempeño. - Reconocimiento. - Motivación del personal. - Beneficios económicos y no económicos. - Capacitaciones. - Línea de carrera - Retroalimentación. 	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Tabla 2

Cuadro de operacionalización de la variable productividad laboral

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Pucheu (2020) define: "La productividad y el desempeño han evolucionado acorde a los desafíos y tendencias actuales en la sociedad y el funcionamiento económico que influye mucho en las empresas" (p. 114).	Operacionalmente la productividad laboral fue medida en función de 4 factores, Asimismo se consideró un total de 12 indicadores que permitieron la construcción de un cuestionario de 28 ítems.	Eficacia Eficiencia Efectividad	- Calidad - Rentabilidad - Confianza - Cumplimiento - Recursos - Costos - Seguridad - Trabajo en equipo - Tiempo	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

2.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La técnica aplicada en esta investigación fue la encuesta la que permitió desarrollar de forma efectiva las variables. Bernal (2010) afirma: "Una herramienta o instrumento estandarizado o que permite obtener información acerca de una muestra de la población total" (p. 75).

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento que se aplicaron para recoger la información fueron los cuestionarios estructurados en escala de Likert que fueron construidos en función de la operacionalización de sus procesos. Arias (2012) define al cuestionario: "Es la

modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas” (p. 74).

Por otro lado, Sánchez et al. (2018) define la validez como la medida o valor en el que un proceso convalida eficazmente lo que está estudiando. En ese sentido, la validación de los cuestionarios se desarrolló mediante el criterio de jueces expertos en el tema, estos jueces tuvieron la misión de indicar las mejoras que deben realizarse a los ítems para que midan con objetividad las variables indicadas.

Tabla 3

Resultados de validación de los cuestionarios

Validador	Resultado de aplicabilidad
Mg. James Arístides Pajuelo Rodríguez	Aplicable
Dra. Patricia Yllescas Rodríguez	Aplicable
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable

El cuestionario de gestión del talento humano ha sido la herramienta principal para desarrollar las cuatro dimensiones de la gestión de las personas. Las dimensiones consideradas fueron selección de personas, evaluación de personas, compensación de personas y desarrollo de personas.

Tabla 4

Ficha técnica del cuestionario de la variable gestión del talento humano

Características	Descripciones
Nombre	Cuestionario de gestión del talento humano
Autor	Carlos Alberto Camarena Panta
Objetivo	Evaluar objetivamente la gestión del talento humano en los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.
Ámbito de aplicación	Trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.
Validación	Docentes especialistas e investigadores de la Universidad Autónoma del Perú
Puntajes	Puntuación en la medida en escala Likert de acuerdo con sus dimensiones.

Sánchez et al. (2018) indica de confiabilidad: “Implica las cualidades de estabilidad, consistencia, exactitud, tanto de los instrumentos como de los datos y las técnicas de investigación” (p. 35).

Tabla 5

Resultados de confiabilidad del cuestionario de gestión del talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	28

En este resultado obtenido a través del análisis de fiabilidad alfa de Cronbach de 0.969, la tabla nos enseña que existe una excelente confiabilidad o consistencia interna, la cual afirma lo que el cuestionario de gestión del talento humano es adecuado para aplicarse en la recolección de datos.

Por otro lado, el cuestionario de productividad laboral es fundamental para el recojo de datos de una unidad de estudio, en el caso de la productividad se desarrolló en función de las cuatro dimensiones de la productividad. Las dimensiones fueron eficacia, eficiencia y efectividad, siendo factores importantes para medir la forma en que se gestiona el talento de las personas en la empresa.

Tabla 6

Ficha técnica del cuestionario de la variable productividad laboral

Características	Descripciones
Nombre	Cuestionario de productividad
Autor	Carlos Alberto Camarena Panta
Objetivo	Evaluar objetivamente la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.
Ámbito de aplicación	Trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.
Validación	Docentes especialistas e investigadores de la Universidad Autónoma del Perú
Puntajes	Puntuación en la medida en escala Likert de acuerdo con sus dimensiones.

Tabla 7*Resultados de confiabilidad del cuestionario de productividad laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	27

En este resultado obtenido a través del análisis de fiabilidad alfa de Cronbach de 0.951, la tabla indica que existe una excelente confiabilidad o consistencia interna en el cuestionario de productividad laboral.

2.6. Procedimientos

El proceso de la investigación es secuencial considerando el método cuantitativo, es decir parte de la realidad identificada del problema, pasando por la teorización de sus variables, para luego medirlos y establecer resultados que permitan comprobar sus hipótesis.

2.7. Análisis de datos

La investigación se desarrolla por medio de la elaboración de un análisis estadístico para ello se recopilaron datos de los colaboradores, al finalizar la recolección de datos se procedió con la elaboración de una base de datos en una hoja de cálculo de Microsoft Excel. Luego se desarrolló el análisis de fiabilidad de cada una de las pruebas considerando el coeficiente alfa de Cronbach,

Luego se desarrolló la prueba de normalidad considerando la prueba de Kolmogorov-Smirnov; asimismo, se aplica la prueba de correlación a fin de determinar si la hipótesis planteada es aceptada o rechazada. La prueba de hipótesis se desarrolló con la prueba de asociación no paramétrica Rho de Spearman,

2.8. Aspectos éticos

Esta investigación considera y cumple los requisitos éticos que exige la universidad en cuanto a originalidad de información y consentimiento informado de la empresa.

CAPÍTULO III
RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos de las variables

Tabla 8

Análisis descriptivo de la variable gestión del talento humano

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	6	12,0
Regular	35	70,0
Bueno	9	18,0
Total	50	100,0

Los resultados de la tabla 8 evidencian que 35 colaboradores que representan el 70% consideran que la gestión del talento humano que se desarrolla es de nivel regular, 9 colaboradores que representan el 18% consideran que la gestión del talento humano que se desarrolla es de nivel bueno y 6 colaboradores que representan el 12% consideran que la gestión del talento humano que se desarrolla es de nivel malo. Es evidencia que los procesos de la gestión del talento humano que se desarrollan en la empresa son deficientes y afectan los niveles de productividad.

Tabla 9

Análisis descriptivo de la variable productividad laboral

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	6	12,0
Regular	36	72,0
Bueno	8	16,0
Total	50	100,0

Los resultados de la tabla 9 evidencian que 36 colaboradores que representan el 72% consideran que la productividad laboral se desarrolla es de nivel regular, 8 colaboradores que representan el 16% consideran que la productividad laboral se desarrolla es de nivel bueno y 6 colaboradores que representan el 12% consideran que la productividad laboral se desarrolla es de malo. Esto evidencia que la

productividad laboral de la empresa es deficiente y no alcanza los indicadores que se plantean dentro de la empresa.

4.3. Resultados descriptivos de las dimensiones

Resultados descriptivos de las dimensiones de la gestión del talento humano

Tabla 10

Análisis descriptivo de la dimensión selección de personas

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	5	10,0
Regular	36	72,0
Bueno	9	18,0
Total	50	100,0

Los resultados de la tabla 10 evidencian que 36 colaboradores que representan el 72% consideran que la selección de personas se desarrollar de forma regular, 9 colaboradores que representan el 18% consideran que la selección de personas se desarrollar de forma buena y 5 colaboradores que representan el 10% consideran que la selección de personas se desarrollar de forma mala. Estos resultados indican que los procesos de selección de personas no se desarrollan por los canales apropiado afectando la selección del mejor personal para la empresa.

Tabla 11

Análisis descriptivo de la dimensión evaluación de personas

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	9	18,0
Regular	36	72,0
Bueno	5	10,0
Total	50	100,0

Los resultados de la tabla 11 evidencian que 36 colaboradores que representan el 72% consideran que la evaluación de personas se desarrollar de forma regular, 9

colaboradores que representan el 18% consideran que la evaluación de personas se desarrollar de forma mala y 5 colaboradores que representan el 10% consideran que la evaluación de personas se desarrollar de forma buena. Estos resultados indican que la evaluación de las personas no se realiza con los instrumentos adecuados que nos brinden una información objetiva.

Tabla 12

Análisis descriptivo de la dimensión compensación de personas

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	7	14,0
Regular	36	72,0
Bueno	7	14,0
Total	50	100,0

Los resultados de la tabla 12 evidencian que 36 colaboradores que representan el 72% consideran que la compensación de personas se desarrollar de forma regular, 7 colaboradores que representan el 14% consideran que la compensación de personas se desarrollar de forma buena y 7 colaboradores que representan el 14% consideran que la compensación de personas se desarrollar de forma mala. Estos resultados indican que las compensaciones de las personas no se desarrollan de forma adecuada, no existe una política de reconocimiento del personal por el logro de los objetivos.

Tabla 13

Análisis descriptivo de la dimensión desarrollo de personas

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	9	18,0
Regular	33	66,0
Bueno	8	16,0
Total	50	100,0

Los resultados de la tabla 13 evidencian que 33 colaboradores que representan el 66% consideran que el desarrollo de personas se desarrolla de forma regular, 9 colaboradores que representan el 18% consideran que el desarrollo de personas se desarrolla de forma buena y 8 colaboradores que representan el 16% consideran que el desarrollo de personas se desarrolla de forma mala. Estos resultados indican que no se realizan capacitaciones al personal, por lo tanto, no permite la optimización de sus funciones dentro de la empresa.

Resultados descriptivos de las dimensiones de la productividad laboral

Tabla 14

Análisis descriptivo de la dimensión eficacia

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	8	16,0
Regular	32	64,0
Bueno	10	20,0
Total	50	100,0

Los resultados de la tabla 14 evidencian que 32 colaboradores que representan el 64% consideran que la eficacia en el desarrollo de sus funciones es de nivel regular, 10 colaboradores que representan el 20% consideran que la eficacia es de nivel bueno y 8 colaboradores que representan el 16% consideran que la eficacia es de nivel malo. Estos resultados indican que existe deficiencias en los procesos del desempeño de los colaboradores de la empresa.

Tabla 15

Análisis descriptivo de la dimensión eficiencia

	Colaboradores	Porcentaje
Malo	7	14,0
Regular	35	70,0
Bueno	8	16,0
Total	50	100,0

Los resultados de la tabla 15 evidencian que 35 colaboradores que representan el 70% consideran que la eficiencia de los colaboradores en el desarrollo de sus funciones es de nivel regular, 8 colaboradores que representan el 16% consideran que la eficiencia de los colaboradores en el desarrollo de sus funciones es de nivel bueno y 7 colaboradores que representan el 14% consideran que la eficiencia de los colaboradores en el desarrollo de sus funciones es de nivel malo. Estos resultados indican que existe deficiencias en los procesos del uso adecuado de los recursos de la empresa para el cumplimiento de las funciones de los colaboradores que trae perjuicios a la empresa.

Tabla 16

Análisis descriptivo de la dimensión efectividad

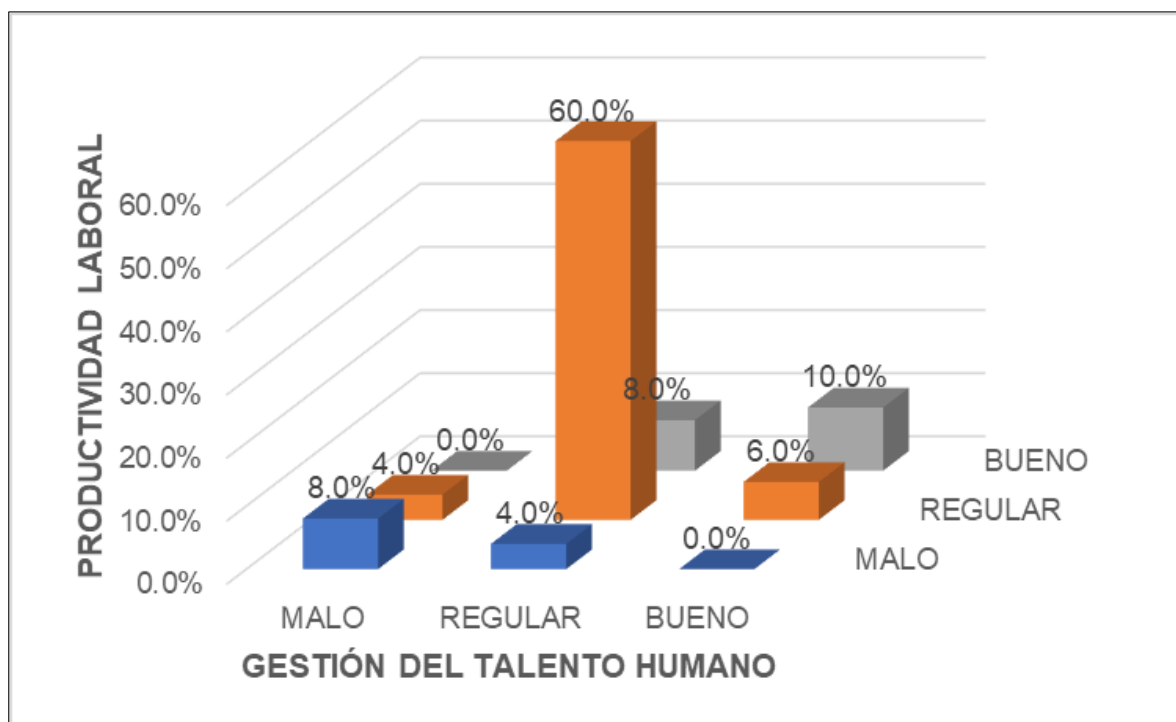
	Colaboradores	Porcentaje
Malo	5	10,0
Regular	38	76,0
Bueno	7	14,0
Total	50	100,0

Los resultados de la tabla 16 evidencian que 38 colaboradores que representan el 70% consideran que la efectividad de los colaboradores en el desarrollo de sus funciones es de nivel regular, 7 colaboradores que representan el 16% consideran que la efectividad de los colaboradores en el desarrollo de sus funciones es de nivel bueno y 5 colaboradores que representan el 14% consideran que la efectividad de los colaboradores en el desarrollo de sus funciones es de nivel malo. Estos resultados indican que existe deficiencias en los procesos tanto de la eficacia como de la eficiencia de los procesos de la productividad laboral lo que trae como consecuencia que la efectividad del trabajo de los colaboradores no sea la adecuada, lo que ocasiona un deficiente desarrollo de la productividad de los colaboradores.

4.4. Resultados descriptivos de las variables relacionadas

Figura 1

Análisis porcentual entre la gestión del talento humano y la productividad laboral



Los resultados de la figura 1, evidencia que el 8% de los colaboradores consideran que las variables gestión del talento humano y productividad se relacionan en un nivel mala, el 60% de los colaboradores consideran que la relación es regular y el 10% de los colaboradores consideran que las variables se relacionan en un nivel bueno. Estos resultados muestran una tendencia que se verifica en las pruebas de hipótesis inferenciales.

4.5. Prueba de la normalidad para la variable de estudio

H_0 . Las variables gestión del talento humano y productividad presentan una distribución normal.

H_a . Las variables gestión del talento humano y productividad difieren de una distribución normal.

Tabla 17*Prueba de normalidad de las variables de estudio*

		Gestión del talento humano	Productividad laboral
N		50	50
Parámetros normales ^{a,b}	Media	96,96	90,88
	Desv. Desviación	19,938	16,643
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,161	,156
	Positivo	,086	,092
	Negativo	-,161	-,156
Estadístico de prueba		,161	,156
Sig. asintótica(bilateral)		,002 ^c	,004 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

La tabla 17 muestra los resultados de la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, se observa que la mayoría de los puntajes de las variables gestión del talento humano y productividad laboral no se aproximan a una distribución normal, puesto que el valor de significancia es 0.002 y 0.004 respectivamente. Dicho resultado permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto, la distribución de las variables no presenta una distribución normal. En ese sentido, la prueba de hipótesis se aplicó el coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman.

4.6. Procedimientos correlacionales

Contraste de la hipótesis general

H₀. No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.

H_a. Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.

Tabla 18

Resultados de correlación entre la gestión del talento humano y la productividad

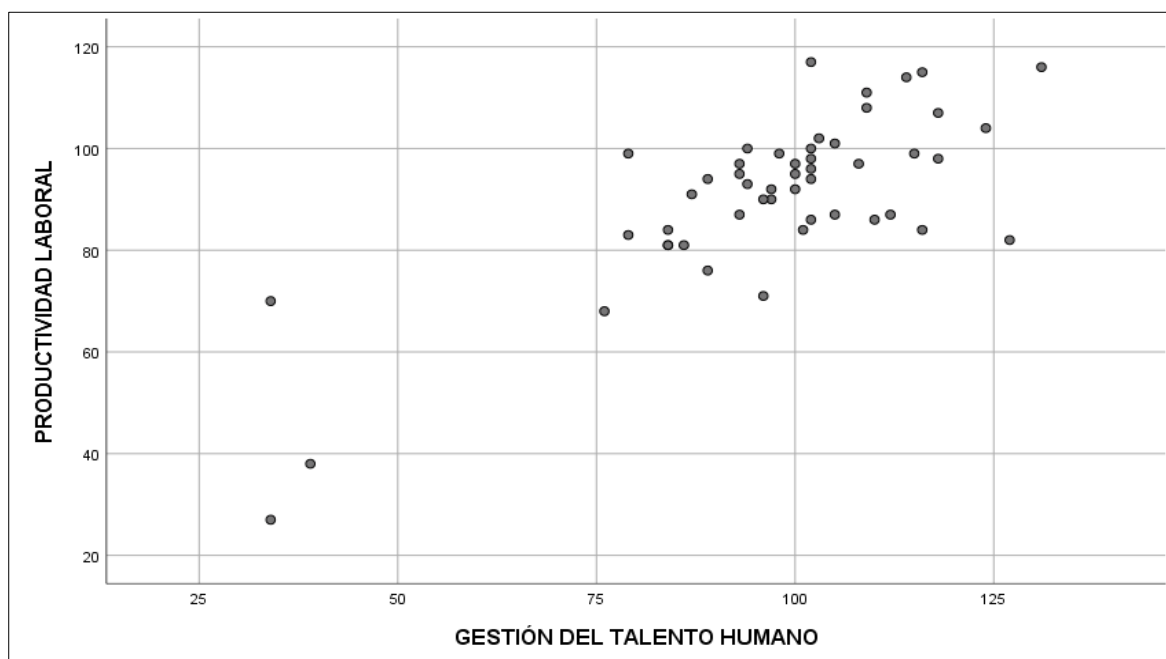
			Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,603**
		N	50

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

Los resultados de correlación de la tabla 18, indican la relación entre la gestión del talento humano y productividad laboral. En ella se observa un nivel de significancia de 0,000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y dar por aceptada la hipótesis de investigación. También, se observa un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,603 lo que demuestran que las variables de estudio presentan una correlación significativa y considerable considerando la percepción de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.

Figura 2

Gráfico de dispersión entre la gestión del talento humano y la productividad laboral



Los resultados del gráfico de dispersión mostrados en la figura 2 evidencia una tendencia directa y positiva entre las variables la gestión del talento humano y

productividad laboral, es decir, muestran las puntuaciones de la variable gestión del talento humano mejoren, entonces mejorará las puntuaciones de la productividad laboral, esto considerando las puntuaciones brindadas por los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.

Contrastación de la hipótesis específica 1

H₀. No existe relación significativa entre la selección de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.

H₁. Existe relación significativa entre la selección de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.

Tabla 19

Resultados de correlación entre la selección de personas y la productividad

			Productividad laboral
Rho de Spearman	Selección de personas	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,707**
		N	50

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

Los resultados de correlación de la tabla 19, indican la relación entre la selección de personas y productividad laboral. En ella se observa un nivel de significancia de 0,000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y dar por aceptada la hipótesis de investigación. También, se observa un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,707 lo que demuestran que la dimensión y la variable de estudio presentan una correlación significativa y muy fuerte considerando la percepción de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.

Contrastación de la hipótesis específica 2

H₀. No existe relación significativa entre la evaluación de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.

H₂. Existe relación significativa entre la evaluación de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.

Tabla 20

Resultados de correlación entre la evaluación de personas y la productividad

			Productividad laboral
Rho de	Evaluación	Coeficiente de correlación	,674**
Spearman	de personas	Sig. (bilateral)	,001
		N	50

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

Los resultados de correlación de la tabla 20, indican la relación entre la evaluación de personas y productividad laboral. En ella se observa un nivel de significancia de 0,001 lo que permite rechazar la hipótesis nula y dar por aceptada la hipótesis de investigación. También, se observa un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,674 lo que demuestran que la dimensión y la variable de estudio presentan una correlación considerablemente significativa considerando la percepción de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.

Contrastación de la hipótesis específica 3

H₀. No existe relación significativa entre la compensación de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.

H₃. Existe relación significativa entre la compensación de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.

Tabla 21

Resultados de correlación entre la compensación de personas y la productividad

			Productividad laboral
Rho de	Compensación	Coeficiente de correlación	,886**
Spearman	de personas	Sig. (bilateral)	,000
		N	50

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

Los resultados de correlación de la tabla 21, indican la relación entre la compensación de personas y productividad laboral. En ella se observa un nivel de significancia de 0,000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y dar por aceptada la hipótesis de investigación. También, se observa un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,886 lo que demuestran que la dimensión y la variable de estudio presentan una correlación muy fuerte y significativa considerando la percepción de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.

Contrastación de la hipótesis específica 4

H₀. No existe relación significativa entre el desarrollo de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.

H₄. Existe relación significativa entre el desarrollo de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.

Tabla 22

Resultados de correlación entre el desarrollo de personas y la productividad

			Productividad laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de personas	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,782**
		N	50

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

Los resultados de correlación de la tabla 22, indican la relación entre el desarrollo de personas y productividad laboral. En ella se observa un nivel de significancia de 0,000 lo que permite rechazar la hipótesis nula y dar por aceptada la hipótesis de investigación. También, se observa un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,782 lo que demuestran que la dimensión y la variable de estudio presentan una correlación muy fuerte y significativa considerando la percepción de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.

CAPÍTULO IV

DISCUSIÓN

Los instrumentos que se usaron para la recolección de datos fueron analizados bajo criterios de confiabilidad, obteniendo como resultado un alto nivel de fiabilidad. En cuanto al instrumento de la gestión del talento humano, se obtuvo un valor de alfa de Cronbach mayor a 0.969, mientras que para el instrumento de productividad se obtuvo un valor de alfa de Cronbach que asciende a 0.951, ambos instrumentos demostraron que son altamente confiables para medir las variables.

El resultado Rho de Spearman de 0.603 a un nivel de significancia de 0.000 comprueba y permite aceptar la prueba de hipótesis general demostrando que existe una correlación positiva considerable entre la gestión del talento humano y la productividad de los colaboradores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022. Estos resultados difieren con los resultados obtenidos por Gutiérrez y Sánchez (2020) en su tesis *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transporte Santa Elena, Pacasmayo – 2019*, donde concluye que la gestión del talento humano y la productividad tienen una relación positiva alta (Rho= 0.871; sig.=0.000). Estos resultados explican que gestionar adecuadamente el personal incide de manera positiva en la productividad de las personas y permite el cumplimiento de sus metas en el área que se desempeñan dentro de una organización.

El resultado Rho de Spearman de 0.707 a un nivel de significancia de 0.000 comprueba y permite aceptar la prueba de hipótesis específica 1 demostrando que existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión selección de personas y la productividad laboral. Estos resultados concuerdan con los hallazgos obtenidos por Perea (2020) en su tesis *Gestión del talento humano y desempeño laboral en una empresa de consultoría ambiental, Los Olivos 2019*, quien indica que la dimensión selección de personas y productividad laboral, se relacionan de manera positiva alta

de R de Pearson 0.801 con una significancia de 0.000. Estos resultados indican que una selección de personas del personal considerando sus capacidades y el perfil que se necesita para la empresa tiene un impacto significativo en la productividad de los colaboradores dentro de la empresa.

El resultado Rho de Spearman de 0.522 a un nivel de significancia de 0.000 comprueba y permite aceptar la prueba de hipótesis específica 2 demostrando que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión evaluación de personas y la productividad laboral. Estos resultados se contrastan con los hallazgos obtenidos por Bravo y Calle (2022) en su tesis *Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaén-2020*, quienes concluye que entre la evaluación del personal y la productividad de los colaboradores existe una correlación positiva fuerte ($\rho=0.714$; $\text{Sig.}=0.000$). Estos resultados que la evaluación del personal es importante porque permite detectar el nivel de preparación que tiene en relación con el puesto al que postula. Las capacidades que trae el colaborador se deben complementa con las programadas por las programadas por la empresa.

El resultado Rho de Spearman de 0.886 a un nivel de significancia de 0.000 comprueba y permite aceptar la prueba de hipótesis específica 3 demostrando que existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión compensación de personas y la productividad laboral. Estos resultados se contrastan con los hallazgos obtenidos por Bravo y Calle (2022) en su tesis *Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaén-2020*, quienes concluyen que las compensaciones del personal y la productividad de los colaboradores se relacionan de manera muy fuerte ($\rho=0.817$; $\text{Sig.}=0.000$). Estos resultados explican que las compensaciones del personal son

importantes porque impacta en el ámbito psicológico del colaborador indicando que es un elemento importante para la empresa. En ese sentido, es un factor importante que permite que el nivel de productividad de la empresa sea el adecuado para el desarrollo de sus funciones y el cumplimiento de las metas que tiene como área de trabajo.

El resultado Rho de Spearman de 0.782 a un nivel de significancia de 0.000 comprueba y permite aceptar la prueba de hipótesis específica 4 demostrando que existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión desarrollo de personas y la productividad laboral. Estos resultados se contrastan con los hallazgos obtenidos por Álvarez y Vilca (2021) en su tesis *Gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021*, quienes evidencia una relación alta entre el desarrollo de personas y la productividad de los trabajadores ($\rho=0.791$; $\text{Sig.}=0.000$). Estos resultados indican que las capacitaciones deben ser una política importante para la empresa porque permite desarrollarlo, potenciarlo y perfeccionar las capacidades de los colaboradores, siendo esto un factor importante para la empresa porque le permita trabajar con mayor eficiencia y eficacia en beneficio del desarrollo de la empresa.

CAPÍTULO V
CONCLUSIONES

Primero. Se concluye que la gestión del talento humano y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022 presenta una correlación positiva considerable y significativa ($Rho=0.603$; $Sig.=0.000$). Se entiende que los procesos propios de la gestión del talento de las personas tienen un impacto importante en el nivel de productividad de sus colaboradores.

Segundo. Se concluye que el proceso de selección del personal y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022 se relacionan forma positiva muy fuerte ($Rho=0.707$; $Sig.=0.000$). Es decir, es la medida que se desarrolle adecuadamente los procesos de selección de personal en la empresa, entonces mejora los niveles de productividad laboral de los colaboradores de la empresa.

Tercero. Se concluye que el proceso de evaluación del personal y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022 se relacionan forma positiva considerable ($Rho=0.674$; $Sig.=0.000$). Es decir, es la medida que se desarrolle adecuadamente la evaluación del personal en la empresa, entonces mejora los niveles de productividad laboral de los colaboradores de la empresa.

Cuarto. Se concluye que la compensación del personal y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022 se relacionan forma positiva muy fuerte ($Rho=0.886$; $Sig.=0.000$). Es decir, es la medida que se desarrolle adecuadamente el proceso de compensaciones de personal en la empresa, entonces mejora los niveles de productividad laboral de los colaboradores de la empresa.

Quinto. Se concluye que el proceso de desarrollo del personal y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022 se relacionan forma positiva muy fuerte ($Rho = 0.782$; $Sig. = 0.000$). Es decir, es la medida que se desarrolle adecuadamente el proceso de desarrollo de personal en la empresa, entonces mejora los niveles de productividad laboral de los colaboradores de la empresa.

CAPÍTULO VI
RECOMENDACIONES

En relación con el objetivo general de la investigación referente a las variables gestión del talento humano y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022, se recomienda contar con personal especializado en gestión del talento humano que se encargará de orientar a las oficinas respecto a la aplicación adecuada de la gestión del talento y en base a ello realizar las siguientes acciones para su posterior mejora dentro de la Institución.

En relación con el objetivo específico 1 que relaciona la selección de personas y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022, se recomienda contratar un equipo especializado que se encargue de seleccionar el personal de acuerdo con el perfil y lo que necesita la empresa para optimizar su desarrollo.

En relación con el objetivo específico 2 que relaciona la evaluación de personas y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022, se recomienda diseñar una herramienta de evaluación de desempeño a través de una estrategia inclusiva donde pueda participar todo el personal y una vez aplicada permita realizar ajustes de mejorar en el desempeño tanto grupal como individual, a fin de lograr resultados eficaces en cuanto al desempeño en la organización.

En relación con el objetivo específico 3 que relaciona la compensación de personas y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022, se recomienda implementar una política de recompensas, y reconocimiento al personal que cumpla con los objetivos planteados en su área.

En relación con el objetivo específico 4 que relaciona el desarrollo de personas y la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022, se recomienda contratar a un Coach que organice capacitaciones de

acuerdo con la necesidades de las áreas, haciendo una identificación de las necesidades, así como un evaluación y monitoreo de las funciones del personas que permite identificar las debilidades para plantear capacitaciones que ayuden a solucionar dichas deficiencias.

REFERENCIAS

- Álvarez, D., & Vilca, L. (2021). *Gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86074>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología de la investigación*. Episteme.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3° ed.). Pearson.
- Bohórquez, E., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Bravo, L., & Calle, C. (2022). *Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la Municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaén-2020* [Tesis de pregrado, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/10579>
- Cabrera, P. (2020). *Metodología de la investigación: Un enfoque pedagógico*. Cognitus.
- Cajape, L., & Zambrano, J. (2019). *La gestión de talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Carvagu S.A.* [Tesis doctoral, Universidad de Guayaquil]. Repositorio de la Universidad de Guayaquil, <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/45682>.
- Castillo, R. (2012). *Desarrollo del capital humano en las organizaciones*. Red tercer milenio.
- Castro, K., Luna, K., & Erazo, J. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos*, 22(1), 63-70. <https://efaidnbmnnnibpcajpc>

glclefindmkaj/https://www.redalyc.org/journal/993/99362098020/99362098020.pdf

Cejas, M., Aldáz, S., Liccioni, E., & Palacios, E. (2017). Las competencias laborales en la formación universitaria del talento humano: Una ruta profesional en el turismo. *Educare*, 26(1), 1-20. <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/download/1648/1597/3303>

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (8ª ed.). McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano* (4ª ed.). McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2019). *Administración de recursos humanos* (10º ed.). McGraw-Hill Interamericana

Colcha, J. (2021). *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral de la constructora general Services S.A. para el año 2021* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Chimborazo]. Repositorio de la Universidad Nacional del Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8042>

Gestión (2022, 14 de marzo). Trabajadores de mina Cuajone de Southern reclaman por corte de agua y piden intervención del Gobierno. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/trabajadores-de-la-mina-cuajone-reclaman-corte-de-agua-y-piden-intervencion-del-gobierno-videos-southern-peru-rmmn-noticia/>

Guartán, A., Ollague, J., & Torres, K. (2020). La evaluación del desempeño laboral desde una perspectiva integral de varios factores. *Digital Publisher CEIT*, 4(6), 13-26. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.6.139>

Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad* (3ª ed.). McGraw-Hill.

Gutiérrez, H., & De La Vara, R. (2009). *Control estadístico de calidad y seis sigmas*. McGraw-Hill.

- Gutiérrez, J., & Sánchez, Y. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa de transporte Santa Elena, Pacasmayo – 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53821>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- López, P., & Fachelli, S. (2017). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- ManPower Group (2021, enero). *Encuesta de expectativas de empleo*. ManPower Group. https://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://manpowergroup.pe/wps/wcm/connect/manpowergroup/d6f46874-b245-428d-aeb9-073572ab378f/pe_es_meosbrochure_q321.pdf?mod=ajperes&convert_to=url&cacheid=rootworkspace.z18_2802ik01oora70qufipq192h31-d6f46874-b245-428d-aeb9-073572ab378f-ndeluk3
- O'Brien, P. (2022). *Insights y Desafíos de Gestión Humana 2022: 4 visiones de cambio*. Planeta.
- Omotunde, O., & Alegbeleye, G. (2021). Talent management praktijken en arbeidsprestaties van bibliothecarissen in universiteitsbibliotheken in Nigeria. *Die Zeitschrift für wissenschaftliches Bibliothekswesen*, 47(2), 102319. <https://doi.org/10.1016/j.acalib.2021.102319>
- Perea, C. (2020). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en una empresa de consultoría ambiental, Los Olivos 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53651>

- Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad*. Management.
- Pucheu, A. (2020). *Gestión de la productividad y el desempeño*. Universidad Católica de Chile.
- Quimi, C. (2019). *La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección provincial del IESS Santa Elena, año 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Estatal Península Santa Elena]. Repositorio de la Estatal Península Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/4668>
- Ríos, R. (2017). *Metodología de la investigación y redacción*. Eumed.
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Shilquigua, E. (2020). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la distribuidora Fonseca, Ciudad de Riobamba, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Chimborazo]. Repositorio de la Nacional del Chimborazo. <http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/7008>
- Soto, L. (2020). *Gestión administrativa*. Planeta.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores			
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Qué relación existe entre la selección de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022?</p>	<p>Objetivo general Establecer la relación entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.</p>	<p>Variable 1: Gestión del talento humano</p>			
			<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Escala de medición</p>	
		<p>Objetivos específicos Establecer la relación entre la selección de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas Existe relación significativa entre la selección de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.</p>	<p>Selección de personas</p>	<p>- Búsqueda de personal. - Selección del talento - Perfil de puestos</p>	<p>1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>
				<p>Evaluación de personas</p>	<p>- Objetivos y metas cumplidas. - Control y supervisión. - Calidad de desempeño.</p>	
			<p>compensación de personas</p>	<p>- Reconocimiento. - Motivación del personal.</p>		

Consultores, Lurín – 2022? ¿Qué relación existe entre la evaluación de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval	Establecer la relación entre la evaluación de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval	Consultores, Lurín – 2022. Existe relación significativa entre la evaluación de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval		- Beneficios económicos y no económicos.	
Consultores, Lurín – 2022? ¿Qué relación existe entre la compensación de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval	Establecer la relación entre la compensación de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval	Consultores, Lurín – 2022. Existe relación significativa entre la compensación de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval	Desarrollo de personas	- Capacitaciones. - Línea de carrera - Retroalimentación.	
Consultores, Lurín – 2022? ¿Qué relación existe entre el desarrollo de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval	Establecer la relación entre el desarrollo de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval	Consultores, Lurín – 2022. Existe relación significativa entre el desarrollo de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa Moraval	Variable 2: Productividad		
			Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
			Eficacia	- Calidad - Rentabilidad - Confianza	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
			Eficiencia	- Cumplimiento - Recursos - Costos	
			Efectividad	- Seguridad - Trabajo en equipo - Tiempo	

empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022?		trabajadores de la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022.		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística por utilizar	
Tipo: Correlacional Diseño: No experimental Enfoque: Cuantitativo.	Población: 50 colaboradores de Moraval Consultores S.A.C., Lurín – 2022. Tamaño de muestra: No se considera muestra.	Variable 1: Gestión del talento humano Técnicas: La Encuesta Instrumentos: Cuestionario para describir la variable Gestión del talento humano Variable 2: Productividad Técnicas: La encuesta Instrumentos: Cuestionario para describir la variable productividad	Estadísticos descriptivos Tablas estadísticas. Gráficos estadísticos. Estadísticos inferenciales Rho de Spearman	

Anexo 2. Instrumentos

INSTRUMENTO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Instrucción: El presente cuestionario cuenta con frases cortas, que consienten en la descripción de la percepción de la gestión del talento humano, para el cual debes dar respuesta con sinceridad a cada uno de los ítems propuestos, considerando que tu colaboración será valorada a ayudará a la contribución del mejor entendimiento sobre el entono laboral.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
1	Las entrevistas a los postulantes permiten contratar al personal más idóneo para la empresa.	1	2	3	4	5
2	La selección de la incorporación de un personal se desarrolla considerando las necesidades de la empresa	1	2	3	4	5
3	Se establecen adecuadamente los procesos para conseguir al mejor talento para la empresa.	1	2	3	4	5
4	La selección del personal está a cargo de una empresa especializada en esos procesos.	1	2	3	4	5
5	Se realiza un monitoreo y seguimiento a los procesos de selección.	1	2	3	4	5
6	El desarrollo de las labores de los colaboradores tiene un acompañamiento y supervisión.	1	2	3	4	5
7	Los colaboradores desarrollan sus funciones de acuerdo con el perfil para el que han sido contratados.	1	2	3	4	5
8	La evaluación del personal se desarrolla en función de los objetivos trazados.	1	2	3	4	5
9	La empresa tiene un control del cumplimiento de los trabajos que desarrollan sus colaboradores.	1	2	3	4	5
10	Las funciones y responsabilidades de los colaboradores están en función de los objetivos.	1	2	3	4	5

11	La evaluación de cumplimiento de los colaboradores se desarrolla de manera constante.	1	2	3	4	5
12	La empresa realiza una verificación de cumplimiento según los plazos establecidos.	1	2	3	4	5
13	La empresa realiza controles imprevistos con la finalidad de cumplir con los objetivos que se plantean.	1	2	3	4	5
14	Los colaboradores consideran que la evaluación que se desarrolla es transparente.	1	2	3	4	5
15	Los reconocimientos que se hacen a los colaboradores están en función de los objetivos alcanzados.	1	2	3	4	5
16	Consideras que la empresa valora los esfuerzos que realizan sus colaboradores.	1	2	3	4	5
17	La empresa tiene políticas que permiten la motivación de sus colaboradores.	1	2	3	4	5
18	La empresa considera programas de bienestar social en beneficio de sus colaboradores.	1	2	3	4	5
19	Consideras que los incentivos de los colaboradores están de acuerdo con su compromiso y dedicación.	1	2	3	4	5
20	La empresa tiene una política de recompensa de su personal.	1	2	3	4	5
21	La empresa reconoce las horas extras que trabajos que realizan para cumplir con los objetivos.	1	2	3	4	5
22	En la empresa se preocupa por desarrollar programas de capacitación a sus colaboradores.	1	2	3	4	5
23	Los colaboradores participan activamente en las capacitaciones que plantea la empresa.	1	2	3	4	5
24	Las capacitaciones que desarrolla la empresa es con la finalidad que su personal este capacitado.	1	2	3	4	5
25	La empresa se preocupa por desarrollar una línea de carrera de sus colaboradores.	1	2	3	4	5
26	La empresa se preocupa por el desarrollo tanto profesional como personalmente de sus colaboradores.	1	2	3	4	5
27	Consideras que existe transparencia en los programas de ascensos de la empresa.	1	2	3	4	5
28	Los colaboradores se preocupan por mostrar un mejor desempeño de sus colaboradores.	1	2	3	4	5

INSTRUMENTO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD

Instrucciones: El presente cuestionario contiene unas frases relativamente cortas, que permite hacer una descripción de cómo percibes la productividad. Para ello debes responder con la mayor sinceridad posible a cada uno de los ítems que aparecen a continuación, de acuerdo como pienses o actúes.

1. Nunca	2. Casi Nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------	-----------------	------------

		Puntajes				
		1	2	3	4	5
1	El trabajo realizado es de calidad.	1	2	3	4	5
2	Se realiza supervisiones para verificar la calidad del trabajo.	1	2	3	4	5
3	La empresa tiene estándares de calidad.	1	2	3	4	5
4	Está conforme con los resultados obtenidos de su trabajo.	1	2	3	4	5
5	Podrías dar más para obtener mejores resultados en tu área.	1	2	3	4	5
6	Los resultados obtenidos son siempre positivos.	1	2	3	4	5
7	Utiliza los tiempos de forma óptima en su área.	1	2	3	4	5
8	Emplea menos tiempo en sus labores.	1	2	3	4	5
9	Tiene la confianza de la empresa.	1	2	3	4	5
10	Cumplen con las metas de producción.	1	2	3	4	5
11	Cumplen con los reportes y monitoreos de las actividades realizadas.	1	2	3	4	5
12	Cumplen con las normas para realizar cada proceso.	1	2	3	4	5
13	Las áreas de trabajo se encuentran distribuidas correctamente.	1	2	3	4	5
14	Realizan mantenimiento de los equipos.	1	2	3	4	5
15	Cuentan con recursos suficientes para realizar un buen trabajo.	1	2	3	4	5
16	Está satisfecho con su pago.	1	2	3	4	5
17	Lo producido abastece los requerimientos del mercado.	1	2	3	4	5
18	La empresa invierte para mejorar.	1	2	3	4	5
19	Concientizan al personal para cumplir las medidas de seguridad en su área de trabajo.	1	2	3	4	5
20	Cumple con las medidas de seguridad que indica la empresa.	1	2	3	4	5
21	Le otorgan todos los EPPS para cumplir su trabajo de forma segura.	1	2	3	4	5

22	Identifica trabajo en equipo dentro de la empresa.	1	2	3	4	5
23	Evita entrar en conflicto con sus compañeros de área.	1	2	3	4	5
24	Los compañeros ayudan a realizar el trabajo de forma óptima.	1	2	3	4	5
25	Se tienen tiempos definidos para cada proceso.	1	2	3	4	5
26	Se realizan monitoreos de paradas no operativas.	1	2	3	4	5
27	Se cumplen con los tiempos definidos para cada proceso.	1	2	3	4	5

Anexo 4. Validación de instrumentos

Validación del instrumento: GESTION DEL TALENTO HUMANO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable Apellidos y nombres del juez validador. Mg./Lic. /Ing.: Dra.

Patricia Maribel Yllescas Rodríguez DNI: 07266567

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: LA PRODUCTIVIDAD

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable Apellidos y nombres del juez validador. Mg./Lic. /Ing.: Dra.

Patricia Maribel Yllescas Rodríguez DNI: 07266567

Especialidad del validador: Temático Metodológico Estadístico

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MAG. Pajuelo Rodríguez James Aristides

DNI: **03497186**

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante

Validación del instrumento: PRODUCTIVIDAD

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Existe suficiencia**

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MAG. Pajuelo Rodríguez James Aristides

DNI: **03497186**

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [] Estadístico []

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del experto informante

Validación del instrumento: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Dr. Luis Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [x] Estadístico []

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Validación del instrumento: PRODUCTIVIDAD LABORAL

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg/Lic./Ing.: Dr. Luis Marcelo Quispe

DNI: 40612463

Especialidad del validador: Temático [] Metodológico [x] Estadístico []

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Carta de consentimiento



Lima, 01 de diciembre del 2021

Señores
Universidad Autónoma del Perú
Presente. -

De mi consideración y por intermedio de la presente, se autoriza a Camarena Panta Carlos Alberto para que evalúe nuestra información que servirán para su proceso de investigación en su Tesis de Pregrado: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD EN LOS TRABAJADORES DE MORAVAL CONSULTORES S.A.C. LURÍN - 2022.

Sin otro particular,

Atentamente,



Giovanni Morales
GERENTE GENERAL
MORAVAL CONSULTORES S.A.C.



📍 Calle Manuel Almonara Nro. 140, Surquillo
☎️ (511) 342 8338
✉️ contacto@moravalconsultores.com.pe
🌐 www.moravalconsultores.com.pe

"Líderes En Gestión Humana"

Anexo 5. Informe de coincidencias

CARLOS ALBERTO CAMARENA PANTA
TESIS PARA REPOSITORIO _ CAMARENA PANTA CARLOS.docx

Similitud 13% Marcas de alerta Escritura con IA --%

EMPRESAS

TESIS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA MORAVAL CONSULTORES, LURÍN – 2022

PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR
CARLOS ALBERTO CAMARENA PANTA
ORCID: 0000-0002-3194-4624

ASESOR
MG. MARIO EDGART CHURA ALEGRE

Página 1 de 88 16782 palabras 128%

13% Similitud General Filtros
96 Exclusiones →

Fuentes
Mostrar las fuentes solapadas

1 Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	8%
	102 text blocks 1221 palabras coincidentes	
2 Internet	hdl.handle.net	2%
	23 text blocks 237 palabras coincidentes	

Productividad laboral

N°	PRODUCTIVIDAD LABORAL																											
	VARO 1	VARO 2	VARO 3	VARO 4	VARO 5	VARO 6	VARO 7	VARO 8	VARO 9	VARO 10	VARO 11	VARO 12	VARO 13	VARO 14	VARO 15	VARO 16	VARO 17	VARO 18	VARO 19	VARO 20	VARO 21	VARO 22	VARO 23	VARO 24	VARO 25	VARO 26	VARO 27	
1	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	3	4	5	1	1	5	5	5	5	2	3	5	3	4	5	1		
2	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2
3	1	1	2	4	4	1	4	5	1	5	4	1	1	5	1	1	1	1	2	1	5	3	5	4	1	1	5	
4	3	3	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
6	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	
7	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	2	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	4	5	3	3	4	2	4	3	4	5	5	3	4	4	5	
10	2	3	3	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	
11	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
13	3	3	2	4	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	
14	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	
15	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	
16	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	
17	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	
18	4	4	3	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	
19	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	
20	3	1	3	5	4	5	5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	4	
21	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	
22	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
23	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	
24	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	
25	5	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	4	5	5	3	3	3	3	
26	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	
27	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	5	3	3	4	4	3	
28	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	
29	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	
30	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	
31	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	
32	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	
33	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	
34	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	
35	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	
36	5	5	3	5	5	5	2	5	5	2	5	4	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	1	
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
38	3	5	5	3	3	2	5	1	1	1	1	5	1	3	1	1	3	3	3	5	5	5	5	3	5	1	3	
39	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	
40	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	
41	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	5	4	
42	3	4	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	
43	5	5	4	4	5	4	5	3	4	3	3	3	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	
44	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
45	3	3	3	3	3	2	3	4	5	3	5	4	5	4	2	2	4	2	4	3	2	3	5	5	4	5	4	
46	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
48	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	
49	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	
50	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	