



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Gestión del Talento Humano y su Influencia en la Productividad de los  
Trabajadores de la Empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL,  
Lima 2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Bernazza Diaz, Bianca (ORCID: 0000-0002-7214-6792)

Huaman Salon, Ingrid (ORCID: 0000-0002-6000-827X)

**ASESOR:**

Mg. Díaz Saavedra, Robín Alexander (ORCID: 0000-0002-8812-0511)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**TARAPOTO – PERÚ**

**2021**

## **Dedicatoria**

A mí adorada madre Patricia por haberme apoyado en todo este proceso, por su amor incondicional y comprensión, a mi padre Carlos que guía mis pasos para poder lograr mis metas. A mi hermano Juan Manuel por su apoyo y dedicación incondicional, gracias a ellos la dedicación e importancia para mi formación profesional, a mi abuelita Zoila por siempre apoyarme en mis proyectos.

Bianca

A mi familia que fueron quienes me apoyaron en este proceso de mi formación académica en especial a mi madre Yraida quien me ayudo a superar todos los obstáculos que pude encontrar en el camino dándome su apoyo incondicional para salir adelante y lograr mis metas, este trabajo también me lo dedico a mí persona por el esfuerzo que puse en estos 5 años para no rendirme y lograr mi objetivo.

Ingrid

## **Agradecimiento**

A la Universidad Cesar Vallejo, por dedicarse estos 5 años a brindarnos conocimientos impartidos en las diferentes asignaturas de mi formación profesional. A mi docente Mg. Robín Alexander Díaz Saavedra por sus conocimientos brindados, su paciencia y tiempo para corregirnos este proyecto de investigación científica que estaré siempre agradecida. A la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, que nos apoyaron con la información en este periodo de investigación.

Bianca

No podía terminar esta etapa maravillosa de mi formación académica sin antes agradecer a mis padres Yraida y Joel por que hicieron posible este sueño, aquellos que a pesar de los problemas caminaron junto a mí en todo momento los que fueron mi apoyo y fortaleza, muchas gracias a la parte académica brindada por la Universidad Cesar Vallejo en estos 5 años, a nuestro docente Mg Robín Alexander Díaz Saavedra por el conocimiento y paciencia que ha brindado en el proceso de nuestra investigación, Agradecimiento especial a la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL quienes nos permitieron llevar a cabo el presente estudio.

Ingrid

## Índice de contenidos

Carátula .....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract.....	viii
<b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>6</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	18
3.2. Variables y operacionalización .....	19
3.3. Población, muestra y muestreo .....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimientos.....	24
3.6. Método de análisis de datos .....	25
3.7. Aspectos éticos .....	25
<b>IV. RESULTADOS.....</b>	<b>26</b>
<b>V. DISCUSIÓN.....</b>	<b>42</b>
<b>VI. CONCLUSIÓN.....</b>	<b>43</b>
<b>VII. RECOMENDACIÓN .....</b>	<b>45</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>47</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>54</b>

## Índice de tablas

Tabla 1. Instrumento – Gestión de talento humano.....	23
Tabla 2. Instrumento – Productividad .....	24
Tabla 3 Análisis sociodemográfico .....	26
Tabla 4 Análisis descriptivo de la gestión de talento humano de los colaboradores de la empresa JR Geoconsultores e Ingenieros SRL.....	30
Tabla 5 Análisis descriptivo de la variable Productividad de los colaboradores de la empresa JR Geoconsultores e Ingenieros SRL.....	31
Tabla 6 Análisis de Fiabilidad de Alpha de Cronbach de Gestión del talento humano y Productividad.....	33
Tabla 7 Prueba de normalidad -Shapiro Wilk para una muestra .....	34
Tabla 8 Análisis de correlación entre la gestión de talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa JR Geoconsultores e Ingenieros SRL .....	35
Tabla 9 Análisis de correlación entre la admisión de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa JR Geoconsultores e Ingenieros SRL.....	36
Tabla 10 Análisis de correlación entre la aplicación de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa JR Geoconsultores e Ingenieros SRL .....	37
Tabla 11 Análisis de correlación entre la compensación de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa JR Geoconsultores e Ingenieros SRL .....	38
Tabla 12 Análisis de correlación entre el desarrollo de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa JR Geoconsultores e Ingenieros SRL .....	40
Tabla 13 Análisis de correlación entre el mantenimiento de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa JR Geoconsultores e Ingenieros SRL .....	41
Tabla 14 Estadístico fiabilidad – Gestión del talento humano .....	62
Tabla 15 Estadístico fiabilidad – Productividad.....	63

## Índice de figuras

Figura 1. Gestión del Talento Humano .....	11
Figura 2: Ciclo de productividad .....	16
Figura 3 Género de los colaboradores de JR Geoconsultores e Ingenieros SRL.....	27
Figura 4 Edad de los colaboradores de JR Geoconsultores e Ingenieros SRL .....	27
Figura 5 Grado de instrucción de los colaboradores de JR Geoconsultores e Ingenieros .....	28
Figura 6 Condición laboral de los colaboradores de JR Geoconsultores e Ingenieros SRL .....	29
Figura 7 Área de trabajo de los colaboradores de JR Geoconsultores e Ingenieros SRL .....	29

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo, Determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo aplicada con un alcance descriptivo correlacional. También presentó un diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo comprendida por 42 colaboradores, a quienes se aplicaron cuestionarios de gestión del talento humano y de productividad, propuestas por Armas y Asencio (2016), ambos instrumentos fueron validados mediante la técnica de alpha de cronbach (0,948) para la gestión del talento humano y (0,967) para la productividad, lo que indica que la confiabilidad es buena. Los resultados demostraron que la gestión de talento humano y la productiva es buena en un 57% y 62% respectivamente. Por lo tanto, se concluyó que la gestión del talento humano influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, en vista que se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho Spearman positiva considerable de 0,713 y un p valor de 0,017. Asimismo, el cálculo del coeficiente de determinación demostró que existe una dependencia del 51% entre ambas variables.

**Palabras claves:** Gestión de talento humano, Productividad, Compensación

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine how the management of human talent influences the productivity of the workers of the JR company. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021. The research had a applied quantitative approach with a correlational descriptive scope. It also presented a non-experimental cross-sectional design. The population was made up of 42 collaborators, to whom human talent and productivity management questionnaires were applied, proposed by Armas and Asencio (2016), both instruments were validated using the Cronbach's alpha technique (0.948) for the management of human talent and (0.967) for productivity, indicating that reliability is good. The results show that the management of human and productive talent is good in 57% and 62% respectively. Therefore, it was concluded that the management of human talent significantly influences the productivity of the workers of the JR company. Geoconsultores e Ingenieros SRL, given that a considerable positive Rho Spearman correlation coefficient of 0.713 and a p value of 0.017 were obtained. Likewise, the calculation of the determination coefficient showed that there is a 51% dependence between both variables.

**Keywords:** Human talent management, Productivity, Compensation



## I. INTRODUCCIÓN

Dentro de cualquier organización el personal humano es indispensable por cuanto permite su buen funcionamiento y crecimiento en el mercado, cada pieza cuenta con diferente talento que la otra y esto hace que el trabajo en conjunto permita alcanzar los objetivos. Como teoría la administración de los recursos humanos se basa en el procedimiento que es implementado alrededor del acercamiento y la conservación del esfuerzo realizado por el individuo, así como las experiencias, la salud, la cantidad de información que estos poseen, las habilidades individuales y por último, el bienestar de cada uno de los participantes de la compañía en beneficio propio y de todo el contexto, asimismo, las actividades elaboradas por medio de la administración humana se encuentran constituidas por diversas áreas de selección de contrataciones, pagos mensuales y otros tipos de beneficios, también incluye la capacitación como un medio principal que genera el incremento de conocimientos en los colaboradores y que es beneficioso para la empresa, evaluaciones constantes teniendo en consideración las cualidades únicas de cada institución u organización (Herrera, & Velázquez, 2018).

Una investigación desarrollada por la Institución Financiera de Contexto Internacional en la ciudad de Washintong menciona que el aumento de la productividad para el presente año es el principal motor para la reducción de la pobreza a consecuencia de la crisis mundial que se viene atravesando a consecuencia de la pandemia Covid-19. La productividad es sustancial para muchos de los afectados por la pandemia y según este estudio es una fuerza para reducir la pobreza a millones de habitantes de los países desarrollados. El grado de producción en las diversas economías de mercados emergentes y en el contexto de desarrollo representan menos del 20% en promedio de otras economías avanzadas, es decir, aquellos países que tienen mayor desarrollo económico, cabe indicar, que sólo el 2% en los Estados de bajos ingresos señaló Ceyla Pazarbasioglu, como consecuencia la productividad viene a constituir uno de los temas esenciales que evalúan en el tiempo a plazo, el crecimiento económico de un estado (Cruz, 2018).

En el Perú desde el año 2000, una cuarta parte de la población ha logrado salir de la pobreza debido a la productividad que generan sus ingresos han aumentado alrededor del 6,8%. La productividad se constituye como el principal elemento de crecimiento en el contexto nacional, sin embargo, tiene una de las más bajas tasas de productividad en América Latina. Entre los años 1950 y 2016 la productividad ha sido lenta, del 30% al 35% de las economías desarrolladas, y el país tuvo menos de 10% de productividad. Por lo tanto, la producción del trabajo realizado es un indicador que da conocer cuál es la eficiencia del uso de los recursos de los individuos que se asocian en la generación de bienes y los servicios, y debido al continuo desarrollo de la tecnología, suelen aparecer cada vez más herramientas, además de promover el desarrollo de las acciones cotidianas, brindando un buen ambiente de trabajo el cual es beneficiosa para la empresa. Sin embargo, factores como la condición de vida y laboral de los individuos que trabajan incluso su grado de rendimiento se ha convertido cada vez inestable, la falta de capacitación para la calidad de la administración del talento dificulta el aumento de las operaciones y, a menudo, pasa por alto la diversidad de tareas en las interacciones diarias de los trabajadores, lo que complica el problema (Herrera, 2017).

Dentro del ámbito local, la empresa JR Geoconsultores e Ingenieros SRL, orientada a la elaboración de Estudios de Suelos con fines de Cimentación (Edificaciones, Centro comerciales, hospitales, Casas de Playa, Habilitaciones Urbanas, Torres de comunicación, Nodos de comunicación, etc), En la actualidad, enfrenta una feroz competencia de empresas nacionales que ingresan a su campo y no puede hacer frente a los desafíos que requiere una gestión de recursos provocados por los cambios trascendentales en el universo moderno. La mayoría de los colaboradores son técnicos experimentados, sin embargo, se observa que la productividad no da buenos resultados por el desconocimiento teóricos que implica determinadas actividades, además la empresa no cuenta con los protocolos de seguridad requeridos para el desarrollo de las actividades, esto dificulta la entrega de trabajo a los clientes. Carece de herramientas para lograr una gestión eficiente del trabajo durante las fases de

selección, contratación, movilización y despido, así como herramientas que permitan la supervisión y / o certificación de las competencias laborales de los colaboradores.

De igual modo, se carece de planes institucionales de formación y planes de incentivos salariales a las necesidades de supervisión y / o certificación de competencias del personal, y tampoco existe un plan de incentivos a la motivación laboral de los empleados. La realidad de la gestión del talento en la empresa estudiada es que no cumple con los estándares de calidad. Es necesario realizar mejoras sustanciales en cada dimensión, involucrando a todos los miembros de la empresa fomentando una cultura de evaluación saludable y con el objetivo de mejorar en general.

Teniendo en cuenta la problemática, el problema principal fue ¿De qué manera la gestión de talento humano influye en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021? Los problemas específicos fueron: ¿De qué manera la admisión de personas influye en la productividad de los trabajadores?, ¿De qué manera la aplicación de personas influye en la productividad de los trabajadores?, ¿De qué manera la compensación de personas influye en la productividad de los trabajadores?, ¿De qué manera el desarrollo de personas influye en la productividad de los trabajadores?, y ¿De qué manera el mantenimiento de personas influye en la productividad de los trabajadores?

En el trabajo investigativo se justificó bajo un aspecto **metodológico**, por cuanto se emplearon herramientas para la recopilación de datos que sirvieron para el desarrollo del estudio y a su vez permitieron contrastar la hipótesis planteada, asimismo se utilizaron métodos y procedimientos que facilitaron la recolección de datos, además teniendo en cuenta lo estipulado por CONCYTEC (2018) se estableció el tipo de investigación y diseño. Por otro lado, se justifica en un aspecto **teórico**, debido a que las teorías utilizadas en la investigación fueron de autores reconocidos que describen y definen a las variables, de esa manera dieron credibilidad y veracidad a la información. Del mismo modo es un aspecto **práctico**, la investigación partió a raíz de las incidencias encontradas en la elaboración de las acciones de la organización JR Geoconsultores e Ingenieros SRL, de esa manera se propuso recomendaciones a fin de contrarrestar aquellas deficiencias, para mejorar cada proceso y para que la

empresa muestre un rendimiento alto y competitividad dentro del mercado. Además, se justificó de manera **social**, busca mejorar el nivel de productividad con el soporte de la administración de recursos humanos en la medida que los trabajadores se enriquezcan de nuevos conocimientos y estos los apliquen en sus actividades diarias, de tal forma que puedan mostrar más eficiencia y eficacia en el desarrollo del trabajo. Por último, por su **conveniencia**, por cuanto el estudio estuvo basado en la necesidad de tener una mayor supervisión, comunicación, capacitación y motivación del personal ya que con ello se busca mejorar la productividad, por ello la importancia de conocer la asociación entre los temas de estudio.

Por lo tanto, se ha planteado como **objetivo general**: Determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021. Asimismo, los objetivos específicos son: Determinar de qué manera la admisión de personas influye en la productividad de los trabajadores, determinar de qué manera la aplicación de personas influye en la productividad de los trabajadores, determinar de qué manera la compensación de personas influye en la productividad de los trabajadores, determinar de qué manera el desarrollo de personas influye en la productividad de los trabajadores y determinar de qué manera el mantenimiento de personas influye en la productividad de los trabajadores.

Respondiendo a la problemática, se ha planteado como **hipótesis general**:  $H_i$ : La gestión del talento humano influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021 y como  $H_o$ : La gestión del talento humano no influye en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021. Del mismo modo las hipótesis específicas son:  $H_1$ : La admisión de personas influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores,  $H_2$ : La aplicación de personas influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores,  $H_3$ : La compensación de personas influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores,  $H_4$ : El desarrollo de personas influye de manera significativa en la productividad de los

trabajadores, H5: El mantenimiento de personas influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores.

## II. MARCO TEÓRICO

La problemática de la investigación ha sido estudiado por otros autores, en un contexto mundial, se ubica el estudio realizado por Pilataxi (2015) en su investigación titulada *Control interno y la Gestión del Talento Humano en la unidad educativa bilingüe "CEBI" de la ciudad de Ambato*. Universidad Técnica de Ambato. Ecuador. El propósito fue elaborar un análisis sobre el impacto entre el control de contexto interno que abarca la administración del talento de un colaborador. Tipología de estudio descriptivo, con diseño no experimental correlacional, se tomó como población y muestra a 67 trabajadores del área académica y administrativa, los cuales se empleó el cuestionario como instrumento mediador de recopilación de datos. El autor encontró los siguientes resultados: El control interno incide en la administración de talento humano, por cuanto el  $t$  calculado resultó mayor que el  $t$  tabular ( $6,2 > 3,84$ ), asimismo el grado de significancia fue 0.00, siendo inferior a 0.05. La entidad no aplica procesos efectivos para la selección de personal idóneo, ni realiza evaluaciones para estudiar su capacidad y conocimiento.

Por su parte, Arcos y González (2015) en su investigación titulada *"La gestión de talento humano y su incidencia en el clima laboral en la empresa Cartimex de la ciudad de Guayaquil, 2014-2015"*. Universidad Laica Vicente Rocafuerte en la ciudad de Guayaquil. Ecuador. La finalidad fue conocer la relación entre ambas variables, investigación de tipología descriptiva, de diseño no experimental - correlacional, se tomó como integrantes a 130 trabajadores, los cuales llenaron un cuestionario para recoger datos. Con la información que recopilaron los autores se evidenció que hay asociación entre los temas estudiados debido a que los resultados de la prueba estadística Spearman fue ( $Rho = 0.506$ ), una asociación positiva y con un valor de ( $p = 0.007 < 0.05$ ). Después del análisis descriptivo se conoció que la empresa no realiza capacitaciones, ni cuenta con planes de incentivo y motivación al personal.

En tanto, Hidalgo, Romero, Pazmiño (2019) en su trabajo investigativo cuyo título denominado ha sido *"Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas"*. (Artículo científico). El propósito planteado por los investigadores fue dar a

conocer la efectividad de la capacitación en la gestión de talento humano, y para ello se aplicó un estudio explicativo, de diseño cuasiexperimental se tomó como población y muestra a 62 personas que laboran en cooperativas de transporte, los cuales se aplicó dos cuestionarios para recoger los datos y resolver los resultados. Los investigadores en sus resultados demostraron que existe un impacto significativo y positiva de la capacitación en la gestión de talento humano, por cuanto el grado de significancia resultó inferior a 0.05, asimismo se demostró que las técnicas de capacitación empleadas resultan beneficios para los trabajadores y les permite ser más eficientes y contar con la información educativa indispensable para la elaboración de sus laborales.

A nivel nacional, Pinedo y Quispe (2017) en su investigación titulada *La Gestión del Talento Humano y su Influencia en la Motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.* (Tesis de pregrado). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. Perú. Los investigadores plantearon como finalidad evaluar el impacto de la motivación en la gestión de talento humano. Metodología aplicada donde se resuelve un problema, de diseño no experimental – correlacional, constituida por 212 trabajadores y el instrumento recopilador de datos ha sido el cuestionario. Los investigadores concluyen que existe una incidencia significativa positiva, por cuanto el grado de significancia fue inferior a 0.05, y se obtuvo un valor  $r$  de 0.858, siendo una escala de correlación positiva alta. En la empresa se carece de un plan de motivación, o incentivos que motiven al trabajador a desempeñarse eficazmente, es por ello que en los colaboradores no existe un compromiso en el cumplimiento de los objetivos, asimismo no existe ni reconocimiento al trabajador más eficiente.

Muñoz, (2019), en su investigación titulada *Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A, Subdivisión 2, Chosica – Galera, Lurigancho Chosica 2019.* Universidad Cesar Vallejo. En la ciudad de Lima. Perú. Ha tenido como principal propósito conocer el grado de conexión entre los temas de estudio. Fue un estudio básico con diseño no experimental, de corte transversal y correlacional. La población y muestra ha estado constituido por 60 integrantes que forman parte del personal, las técnicas que se consideró fueron una entrevista y encuesta y los

instrumentos fueron una un guía de entrevista y cuestionario. Se concluye que, hay vínculo entre los temas principales del estudio, pues el resultado estadístico fue 0.698, obteniendo una correlación moderada con un nivel de significancia menor a 0.05. Asimismo, se conoció que existe una falta de motivación, es por ello que los trabajadores no logran identificarse con la empresa, como también carecen de una comunicación asertiva entre trabajadores y jefes.

Gianella (2017) en su investigación titulada *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de salud del Sur, 2016*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo. En la ciudad de Lima. Perú. Tuvo como finalidad dar a conocer el nivel de vínculo entre los temas estudiados. Fue un estudio básico con diseño no experimental - correlacional de corte transversal. Estuvo integrada por 275 enfermeras y para la muestra solo se tomó a 200 sujetos, para la indagación y recopilación de información fue necesario que el autor aplique un cuestionario. El autor conforme a sus resultados concluyó que la gestión de talento humano es de tendencia regular en un 38% y la productividad laboral es de tendencia alta en un 85%, por la tanto existe una correlación significativa y directo, ya que el grado de significancia es 0.00 siendo menor a 0.05 y el valor r es 0.497 siendo una escala moderada. Además, se comprobó que existen ciertas deficiencias en la selección de personal, por cuanto existen personas que desconocen de los procedimientos que se desarrollan en la Red de Salud del Sur.

A nivel local, García y Grandez (2016), en su investigación titulada *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores del área de producción de la empresa Janice Sport S.A.C. Tarapoto, 2014*. Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto. El objetivo fue conocer el efecto de la satisfacción del trabajo en la productividad de los trabajadores. Fue un estudio descriptivo, no experimental-transversal-correlacional-casual. Conformada por 34 integrantes que forman parte del personal del área de producción; para la recopilación de datos fue necesario aplicar a la muestra un cuestionario. Los investigadores llegaron a concluir que existe una incidencia positiva entre los temas estudiados, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,596 y con un nivel de significancia menor que 0.05 (0.00). Asimismo, el



nivel de satisfacción fue alto en un 85.29%, mientras el nivel de productividad fue medio en un 35.29%. En la empresa existe una deficiencia en lo que refiere a la comunicación, el mismo que afecta a la productividad de la empresa.

Sanchez (2019) en su investigación titulada *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2018*. Universidad Peruana Unión, Tarapoto. Tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad laboral. Estudio de metodología aplicada donde se pone en práctica los conocimientos adquiridos con un diseño no experimental donde no se manipularon los temas de estudio y correlacional, asimismo estuvo compuesta por 172 integrantes que forman parte de las áreas, por otro lado, para obtener datos de la muestra el investigador aplicó un cuestionario. El autor concluye que hay asociación significativa moderada ( $r = 0,437^{**}$ ;  $p = ,000$ ) entre las variables. Los colaboradores señalaron que no se sienten un nivel de satisfacción en la gestión realizada por la empresa, ya que las condiciones de trabajo no son las óptimas, es por ello que el nivel de desempeño es bajo, además no existe una buena comunicación entre trabajadores y jefes de área, en efecto la falta de recursos materiales dificulta el nivel de productividad.

Berrú y Córdova (2017) en su investigación *Gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Agroindustrias e Inversiones Darvigiel E.I.R.l de la ciudad de Tarapoto 2014*. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín. En la ciudad de Tarapoto. Tuvo como finalidad determinar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad laboral. La investigación fue aplicada de diseño no experimental – correlacional causal, asimismo los integrantes fueron 9 colaboradores, por otro lado, con la finalidad de obtener datos fue empleado un cuestionario integrado por preguntas asociadas a las variables. Los investigadores en sus resultados encontraron que existe impacto relativamente positivo entre los temas tratados, pero es débil (0.208) lo que determina que no es tan significativa. Se pudo conocer que existe problemas en el reclutamiento y selección del personal, asimismo no da oportunidad al colaborador de estudiar una carrera para su crecimiento profesional, del mismo modo, existe insatisfacción con los días de

descansos y solicitudes de permisos concedidos por la compañía, como también en los viáticos, por cuanto en los viajes de trabajo muchas veces el trabajador asume el gasto.

Por otro lado, la investigación se sustenta mediante las bases teóricas; en cuanto al tema de la **Gestión de talento humano**, según De los Reyes y Molina (2016) dicha variable está relacionado al ámbito empresarial, y es conocido como el procedimiento eficaz para ingresar nuevos talentos y conocimientos en una organización o entidad, con la intención de retenerlo y desarrollar sus capacidades, siempre y cuando es valor para la empresa, asimismo es la capacidad que demuestra una entidad para reclutar personal de cualidades eficientes y que sean eficaz para la elaboración de las actividades, a través de una serie de procedimientos que ayudaran a considerar el personal idóneo y que a su vez contribuya con el cumplimiento de las actividades (Simancas y Silvera, 2018)

Según los autores Herrera y Velázquez (2018) señala una de las características de la gestión de talento humano es que contribuye a la empresa o entidad de recursos económicos y financieros para poder conseguir los objetivos planteados. Del mismo modo, dentro de la gestión considera importante la calidad de la vida laboral dentro de las políticas o reglas empresariales, el mismo que respeta los derechos humanos básico, asimismo tiene en cuenta el desempeño laboral, las condiciones de trabajo, las metodologías de dirección y gerencia, como también las estrategias organizacionales y la productividad. (Cruz, 2018). Por otra parte, no solo se basa en ingresar recursos intelectuales, esperando incrementos de productividad, sino, es necesario comprometer a las personas en su relación con el trabajo y la organización. (Rondón & Ammar, 2016)

Por otra parte, (Ramirez, 2019) da a conocer que la administración del talento de los individuos se refiere al desarrollo de cualidades competitivas e implementar una estructura organizacional favorable para todo los involucrados, y adecuado en la retribución de recursos, lo que conlleva a la competitividad. Del mismo modo, permite prever y administrar socialmente el cambio, para generar de modo permanente alternativas que provoquen el futuro de la entidad. En cambio, Chiavenato (2014)

menciona que la gestión de talento humano es un grupo de normas y prácticas fundamentales para administrar aspectos gerenciales que están relacionados con personas o recursos; y a su vez busca mejorar cada proceso de reclutamiento, selección, capacitación, incentivos y evaluación de desempeño con la finalidad de conseguir el cumplimiento de los objetivos.

**Figura 1.**

*Gestión del Talento Humano.*



**Fuente:** (Chiavenato, 2014)

En cuanto a la importancia de la gestión de talento humano para Pantoja (2020) es que está direccionada a conseguir un adecuado dimensionamiento en lo que refiere al recurso humano, es decir, analizar y desarrollar políticas direccionadas a disponer del capital humano. Otra importancia según Martínez y Miguel (2018) es que permite asumir un contexto estratégico de dirección, cuyo propósito es lograr la máxima generación de valor para la organización por medio de diversas estrategias o actividades direccionadas a conseguir conocimientos, capacidades y habilidades a fin de ser competitivo. Por otra parte Flores (2020) la administración de recursos humanos

no solo considera actividades o estrategias para el desarrollo de las actividades u operaciones, sino también establece las metas y resultados para designar funciones a las personas que laboran y son parte de la entidad, y para ello se debe contar con personas capaces e idóneos que conocen cada gestión y acción que realiza la empresa.

Para la evaluación de la variable, se ha considerado a Chiavenato (2014), quien considera las siguientes dimensiones: Admisión de Personas: Representa la dirección que conduce a la entrada a la entidad, a las personas que están postulando o que ya son candidatos que tienen las cualidades y las capacidades personales que concuerdan con los requisitos del puesto. Los indicadores son: reclutamiento, es el proceso de búsqueda para el puesto que requiere la empresa y para ello se deberá usar el juicio crítico, porque es el punto clave para que la empresa consiga a la persona idónea, y el otro indicador, es la selección, el mismo que se caracteriza por elegir a la persona que se adapta al puesto, y que tiene las cualidades claves que la empresa necesita. Como segunda dimensión la Aplicación de personas: Las organizaciones cuentan con un diseño de estructura formal que definen los puestos necesarios y las atribuciones necesarias que otorgarán a los miembros para el puesto de trabajo. Los indicadores son: Diseño organizacional y diseño de cargos, es donde se definen la estructura y las funciones que se desempeñara. Orientación a las personas, se direcciona al personal al cumplimiento de los objetivos y por último evaluación del desempeño, aquí depende evaluar el rendimiento del personal, para conocer su compromiso con la empresa o entidad.

Como tercera dimensión Compensación de Persona, se definen como procesos para recompensar al personal y componen elementos relevantes para incentivar y motivar al trabajador, y hacer que el mismo se sienta identificado y comprometido con la compañía, lo que ayudará a alcanzar cada objetivo. Dicha dimensión conlleva las siguientes dimensiones: Remuneración, es el beneficio o pago que se realiza al personal por prestar sus servicios en la empresa de manera dependiente y esto a su vez tiene que ser compensado con las funciones que realiza. Programa de Incentivos, son planes que permiten motivar al trabajador a comprometerse con la empresa, y a

estimular el desempeño de su acción laboral e incrementar la productividad. Beneficios y servicios sociales, es todo aquello que corresponde al trabajador por ley, como seguro de salud, entre otros.

Como cuarta dimensión, desarrollo de personas: Es fundamental brindar información básica al personal para que aprenda nuevas actitudes, soluciones ante las circunstancias que puedan presentarse, ideas, teorías que pudiesen generar cambios en los hábitos y acciones para que puedan tener un mayor rendimiento en lo que puedan hacer. Comprende los siguientes indicadores: Capacitación, es una herramienta clave para retroalimentar las capacidades de los trabajadores porque ayudan a la empresa en conjunto a ser más competitiva. Desarrollo personal y desarrollo de carrera, la empresa debe contribuir al crecimiento del personal tanto en su calidad de vida, como en el ámbito profesional, y para ello debe brindar facilidades. Comunicación e integración, hace referencia al intercambio de ideologías pensamientos y todos aquellos sentimientos que son parte de los colaboradores, de manera oral o escrito. La quinta dimensión mantenimiento de personas, para la retención de las personas depende de un sin número de factores como las relaciones interpersonales y los programas de higiene y el bienestar social laboral.

En cuanto a la variable **Productividad**, es el factor fundamental para generar los ingresos, en algunos casos este factor es un problema del cual se enfrentan las organizaciones, para ello es vital que el personal se comprometa con la empresa a cumplir los objetivos y las metas plasmadas. (Musa, 2016). El determinante esencial del grado de calidad de vida de una empresa es la productividad, esto depende de la capacidad y las habilidades del recurso humano dentro de ella, para generar mayores niveles de productividad e incrementar los ingresos la empresa debe realizar un manejo minucioso con los trabajadores para verificar si están logrando llegar a las metas y esto se puede calcular con la evaluación de desempeño. (Jaimes et al., 2018).

Para (Ortiz et al., 2019) La abundante información a la que las empresas tienen acceso en diferentes medios permitieron que las organizaciones tomen conciencia sobre el talento humano es la clave fundamental para aumentar la productividad en las empresas, gracias a ello la potencialización de las relaciones en el ambiente laboral

influyen en los procesos de la productividad. Según (Candia & Aguirre, 2016) Los estudios de los cambios que tiene la productividad se basan principalmente en las teorías que existen como la neoclásica del crecimiento, que asocia el crecimiento económico con el cambio global como el avance de las tecnologías que mejora la productividad en las organizaciones de producción.

Para los autores (Hinojo et al., 2020) Como muchos autores mencionan la productividad es el factor de desarrollo en la organización, este autor nos menciona que para alcanzar la productividad una empresa no es necesario tener las tecnologías más avanzadas, se puede tener productividad y alcanzar las metas utilizando los mínimos recursos para obtener resultados. Por otra parte, nos mencionan que la productividad es la asociación que se obtiene entre la producción con el determinado periodo que se labora, con ello se cuantifica la producción con los ingresos de las ventas con las horas trabajadas o los números de trabajadores que realizan la gestión en un determinado. (Baltodano & Oswaldo, 2020). El factor tecnológico en el contexto global determina como principal determinante de la evolución en la productividad, esto da a una transformación a las empresas significativa en el ámbito productivo de la organización. (Vázquez, 2018).

De acuerdo al autor (Chavez, 2016) las economías en su mayoría experimentan fluctuaciones en el crecimiento de una organización esto también afecta estadísticamente los indicadores de la productividad de las organizaciones. Por otra parte, el autor define como una comparación entre países a la productividad los diversos estudios que se realizaron demuestran que la productividad determina el crecimiento de las empresas de largo o corto plazo. (Gutiérrez, 2018). Para el autor (Haskel, 2015) el aumento de la productividad depende de diversos factores como la adopción de tecnología, las inversiones y la calidad de la fuerza laboral.

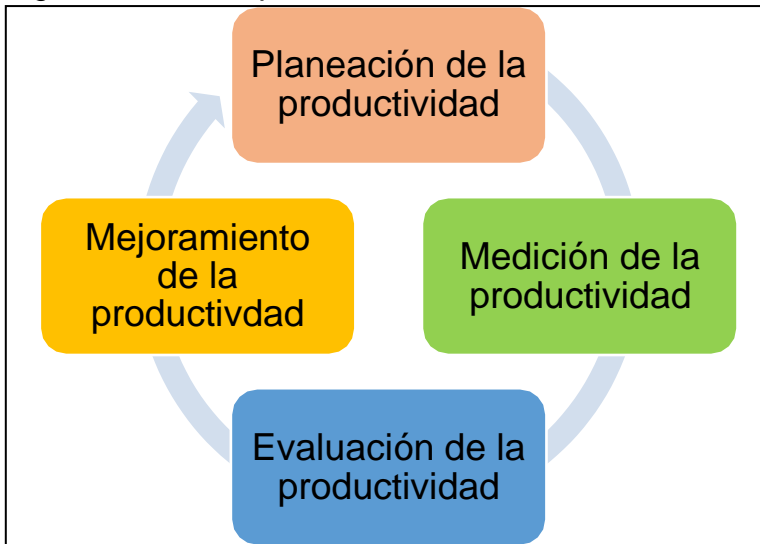
En cuanto a la importancia, Bogatyreva (2019) indica que permite que toda compañía alcance los propósitos que desea alcanzar y este logra incentivar la creatividad de los trabajadores. Asimismo, Dasari (2019) menciona que la productividad permite que los integrantes de una compañía puedan planificar sus actividades diarias. También, Islam (2018) sostiene que se constituye como un factor esencial en cualquier ente

produciendo la eficacia y eficiencia. Además, Muhammad (2020) indica que disminuye las debilidades e incrementa las fortalezas de las compañías y posiciona a la compañía en ventaja respecto a sus demás competidores.

Las características como señala Magnus (2018) son las estrategias para incrementar la productividad en una organización, de modo que reconoce las diversas individuales de los colaboradores. Del mismo modo, Mahmood (2019) refiere que administra el tiempo de cada colaborador indicando las tareas diarias que este debe de realizar. También, Varun & Sharma (2017) sostienen que se caracteriza por el empleo de diversos métodos y por optimizar el tiempo que se toman los trabajadores para desarrollar una actividad asociada a la organización para la que laboran.

Entre las principales estrategias para alcanzar el máximo nivel de productividad, Mohammed (2017) refiere que la compañía debe reconocer que las personas que integran y son parte del equipo son diferentes y poder adaptar las diversas diferencias requiere de un trabajo constante para que puedan alcanzar sus objetivos. Ozturk (2020) menciona que la empresa debe contar con una adecuada selección de personal a fin de contar con trabajadores competentes y con ganas de desempeñar su trabajo. Pariboni (2020) indica que la entidad debe proponer metas que puedan ser desarrolladas, es decir, que sean reales y que cuenten con las herramientas de trabajo necesarias para lograrlas. De igual manera, Vertakova & Maltseva (2020) optan por la estimulación y motivación de los colaboradores por medio de obsequios que sean de sumo interés de los trabajadores. Además, Nabila (2017) indica que deben dejar en claro que la productividad tiene que ser equitativa, es decir, cualquier colaborador está en la capacidad de alcanzar las metas de la compañía.

Figura 2: *Ciclo de productividad.*



**Fuente:** (Chavez, 2016)

Para **evaluar** la variable productividad se ha considerado lo expuesto por el siguiente autor: Para Gabini (2018), es definido como la producción porcentual de cada colaborador dentro de una compañía y en un periodo determinado. A su vez, mide la asociación entre las cantidades de bienes obtenidos por un sistema de producción, así como el empleo de recursos para la obtención de la producción.

Para ello cuenta con las siguientes dimensiones: Gabini (2018) hace mención de los **Conocimientos:** Es el almacenamiento de información o el número de bienes obtenidos por medio de un sistema y los recursos empleados para la obtención de la producción, la facultad del conocimiento del trabajador para tener la capacidad de producir y desarrollarse profesionalmente dentro de la organización. Tiene como indicadores: Competencias para el cumplimiento de Metas; trata de las competencias que se ubican y se desarrollan con el deseo y la capacidad de alcanzar metas, propósitos y realizar las cosas de mejor manera con estándares de mayor excelencia. Desarrollo Profesional, consiste en la destreza que tiene un individuo en base a su capacidad profesional, donde este expande sus conocimientos y mantiene la responsabilidad en el trabajo.

La segunda dimensión como indica Gabini (2018) son los **valores:** Para tener una buena productividad en las organizaciones es importante los valores dentro de ella, el



personal debe ser puntual en su trabajo como también la lealtad que pueda otorgarse ante los superiores y la responsabilidad que el personal debe tener en la organización. Tiene como indicadores: Puntualidad en la Entrega del trabajo, hace referencia al tiempo que el trabajador se demora en desarrollar una actividad designada por su superior, no solo significa entregar a tiempo exacto, sino que el trabajo sea de calidad y cumpla con las expectativas. Lealtad con sus superiores, trata sobre la actitud de compromiso de los colaboradores con la organización para la que trabajan y se hace presente en las cosas que este realiza para el bien de la empresa. Responsabilidad al asumir funciones, consiste en cumplir las que tiene todo trabajador al momento de desarrollar una actividad en beneficio de la empresa.

La tercera dimensión, tal y como establece Gabini (2018) son las **relaciones**: Las relaciones interpersonales dentro de la organización es parte principal para el ser humano, un trabajador que por mínima experiencia que tiene dentro de la organización debe relacionarse con los demás para tener un apoyo ante algunas situaciones que se presenten. Tiene como indicador: Interpersonales y Trabajo en Equipo; se refiere a las relaciones interpersonales que se dan con lo demás, es decir, cómo cada trabajador se lleva con sus demás compañeros, del mismo modo, el trabajo en equipo permite que los trabajadores puedan terminar a tiempo un trabajo que les fue encomendado, de igual manera, permite reunir a los trabajadores con capacidades, inteligencias, ideas y demás destrezas con la principal intención de desarrollar tareas a tiempo rápido a fin de obtener mayores resultados.

### **III. METODOLOGÍA**

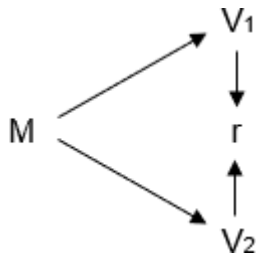
#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

Se aplicó el método de tipología aplicada, por cuanto se buscó la información necesaria para comprender el comportamiento de las variables y conocer cómo se desarrollan dentro del lugar de estudio, de esa manera buscar alternativas de solución al problema evidenciado mediante recomendaciones (CONCYTEC, 2018) Asimismo, el nivel de estudio fue descriptivo, según García (2018) este tipo de estudio pretende explicar de forma específica todas las propiedades, cualidades de cualquier fenómeno que se encuentre sometido a un análisis, por lo tanto, se analizarán descriptivamente la primera y segunda variable como tal para conocer su situación real.

##### **Diseño de investigación**

Se ha empleado un diseño no experimental, de tipo correlacional de corte transversal. Según lo mencionado por Rivero (2018), el diseño no experimental, refiere a la no manipulación de los temas de investigación, simplemente se estudian dentro de su contexto real tal y como se muestran dentro del lugar de investigación, asimismo es correlacional ya que su finalidad fue dar a conocer el nivel de conexión de los temas. Por último, es de corte transversal, debido a que los datos e información fueron analizados dentro de un determinado año, en este caso se consideró el periodo 2021, y toda la información que involucra a la investigación fueron recolectadas en la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, de la ciudad de Lima



Donde:

**M** : Muestra

**V<sub>1</sub>**: Gestión del talento humano

**V<sub>2</sub>**: Productividad

**r** : Relación

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable I: Gestión de talento humano

- **Definición conceptual:** Chiavenato (2014) menciona que la gestión de talento humano es un grupo de normas y prácticas fundamentales para administrar aspectos gerenciales que están relacionados con personas o recursos; y a su vez busca mejorar cada proceso de reclutamiento, selección, capacitación, incentivos y evaluación de desempeño con la finalidad de conseguir el cumplimiento de los objetivos.
- **Definición operacional:** Son acciones que ayudan a la buena gestión de los recursos humanos. La variable fue medida mediante un cuestionario previamente validado y confiabilizado y se tuvo en cuenta cada dimensión (aplicación de personas, compensación de personas, desarrollo de personas, mantenimiento de personas)
- **Indicadores:** Los indicadores se muestran de acuerdo a la dimensión que corresponde:

Dimensión 1: Admisión de Personas

- Reclutamiento
- Selección

#### Dimensión 2: Aplicación de Personas

- Diseño Organizacional y Diseño de cargos
- Orientación a las personas
- Evaluación del Desempeño

#### Dimensión 3: Compensación de Personas

- Remuneración
- Programa de Incentivos
- Beneficios y Servicios Sociales

#### Dimensión 4: Desarrollo de Personas

- Capacitación
- Desarrollo personal
- Desarrollo de carrera
- Comunicación e integración

#### Dimensión 5: Mantenimiento de Personas

- Higiene y Seguridad en el Trabajo
- Relaciones Laborales
- Bienestar Social Laboral

- **Escala de medición:** Ordinal.

#### **Variable II: Productividad**

- **Definición conceptual:** Para Gabini (2018), es definido como la producción porcentual de cada colaborador dentro de una compañía y en un periodo determinado. A su vez, mide la asociación entre las cantidades de bienes obtenidos por un sistema de producción, así como el empleo de recursos para la obtención de la producción.
- **Definición operacional:** Muestra la eficiencia de un trabajador dentro de su campo laboral, mostrando de esa manera su competitividad. La variable fue

medida mediante un cuestionario previamente validado y confiabilizado y se tuvo en cuenta cada dimensión (Conocimientos, valores y relaciones)

- **Indicadores:** Los indicadores se muestran de acuerdo a la dimensión que corresponde:

Dimensión 1: Conocimientos

- Competencias para el cumplimiento de Metas
- Desarrollo Profesional

Dimensión 2: Valores

- Puntualidad en la Entrega del trabajo
- Lealtad con sus superiores
- Responsabilidad al asumir funciones

Dimensión 3: Relaciones

- Interpersonales y Trabajo en Equipo

- **Escala de medición:** Ordinal.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

#### **Población**

Una población es un grupo de componentes que son estudiados para dar a conocer sus características o cualidades (Rodríguez, Gil, y García, 2016). Por lo tanto, la población ha estado conformada por la totalidad de los trabajadores de la organización, siendo un total de 42 entre todas las áreas, tanto como el de oficina como el personal de campo.

**Criterios de inclusión:** Solo se consideró aquellos trabajadores que en la actualidad están laborando de manera presencial.

**Criterios de exclusión:** No se consideró a usuarios externos de la empresa.

## **Muestra**

Siendo indispensable para la investigación se tomó en cuenta el total de la población, es decir una muestra significativa que abarca a los 42 colaboradores por cuanto conocen a detalle de la gestión que realiza la empresa JR Geoconsultores e Ingenieros S.R.L

## **Muestreo**

De acuerdo a la selección de la muestra, la técnica de muestreo empleado en la investigación es no probabilístico, por cuanto la muestra fue elegida a conveniencia de los investigadores mediante un juicio subjetivo sin la necesidad de realizar una selección al azar (Rodríguez, Gil, y García, 2016).

**Unidad de análisis:** colaboradores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, de la ciudad de Lima.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnicas**

Según Tamayo y Sisquén (2015) expresan que para adquirir información hay muchas maneras y los instrumentos son los conectores que se emplearan para recolectar y almacenar datos. Los criterios que se deben considerar para realizar una técnica o un instrumento de investigación es tener en cuenta el lugar de estudio y a quienes irán dirigidos, sobre todo la información recolectada debe cumplir con el desarrollo de los objetivos.

La técnica que ha sido empleada por el investigador es la encuesta y fue aplicado a los colaboradores de la empresa Geoconsultores e Ingenieros SRL, el mismo que contribuyó en el desarrollo del objetivo general de la investigación.

#### **3.4.2. Instrumentos**

El instrumento aplicado a los participantes del estudio fue el cuestionario y para ello se tomó instrumentos ya diseñados por autores. Tanto para el tema de la

gestión de talento humano y productividad se consideró a las autoras Armas Roque Jesús Ivon y Asencio Hidalgo Vania Lissethe (2016).

### 3.4.3. Ficha técnica de instrumentos

Los instrumentos están diseñados de la siguiente manera:

#### **Cuestionario: Gestión de talento humano**

##### 1. Validez y confiabilidad del instrumento

Para la validez del instrumento Armas y Asencio (2016) emplearon la técnica del juicio de expertos, considerando 3 especialistas en el tema, los mismos que dieron credibilidad y aceptaron su viabilidad para su aplicación durante el desarrollo del estudio. Asimismo, para la confiabilidad del instrumento se hizo por medio de la prueba estadística Alfa de Cronbach, el cual resultó como índice 0,871, perteneciendo a una escala “altamente confiable”.

##### 2. Descripción del instrumento

El cuestionario está compuesto por 20 ítems y su distribución se realizó en base a las 5 dimensiones, tal y como se muestra en la tabla:

Tabla 1.

*Instrumento – Gestión de talento humano*

Dimensión	interrogantes	Total, ítems	Escala de Likert
Admisión de Personas	1-2	2 ítems	
Aplicación de Personas	3 – 6	4 ítems	1. Muy deficiente
Compensación de Personas	7 – 9	3 ítems	2. Deficiente
			3. Regular
Desarrollo de Personas	10 – 15	6 ítems	4. Bueno
Mantenimiento de Personas	16 – 20	5 ítems	5. Muy bueno

*Fuente: Elaboración propia*

## **Cuestionario: Productividad**

### 1. Validez y confiabilidad del instrumento

Para la validez del instrumento Armas y Asencio (2016) emplearon la técnica del juicio de expertos, considerando 3 especialistas en el tema, los mismos que dieron credibilidad y aceptaron su viabilidad para su aplicación durante el desarrollo del estudio. Asimismo, para la determinación de la confiabilidad del instrumento se obtuvo a través de la prueba estadística Alfa de Cronbach, el cual resultó como índice 0,962, perteneciendo a una escala “altamente confiable”.

### 2. Descripción del instrumento

El cuestionario está compuesto por 20 ítems y su distribución se realizó en base a las 3 dimensiones, tal y como se detalle el siguiente recuadro:

Tabla 2.

#### *Instrumento – Productividad*

Dimensión	interrogantes	Total, ítems	Escala de Likert
Conocimientos	1 - 10	10 ítems	1. Muy deficiente
Valores	11 - 16	6 ítems	2. Deficiente
Relaciones	17 - 20	4 ítems	3. Regular
			4. Bueno
			5. Muy bueno

*Fuente: Elaboración propia*

### **3.5. Procedimientos**

Se realizó un diagnóstico sobre la problemática que conlleva la organización la cual tuvo la autorización correspondiente del gerente general de la empresa JR. GEOCONSULTORES E INGINIEROS SRL y mediante una carta de consentimiento se concretó la aprobación. Se recolectó la información suficiente que dieron credibilidad al informe de investigación, seguidamente se tomaron instrumentos ya diseñados por autores, los mismos que fueron validados y confiabilizados, y se aplicaron a todos los colaboradores de la empresa de manera anónima, posteriormente fueron analizados mediante el sistema



estadístico SPSS25, y se realizó las tabulaciones y figuras con sus respectivas interpretaciones para una mejor comprensión, de esa manera se pudo cumplir con el desarrollo de cada objetivo. .

### **3.6. Método de análisis de datos**

El trabajo investigativo se desarrolló mediante el software estadístico SPSS versión 25, bajo una prueba estadística inferencial, donde se obtuvo los resultados que fueron expuestos en tablas y gráficos según los temas de estudio y sus dimensiones correspondientes. Para la prueba de normalidad se consideró Shapiro-Wilk ya que los integrantes del estudio fueron inferiores a 50 personas y para evaluar el grado de asociación entre los temas se consideró la prueba del coeficiente de correlación de Rho Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos**

El informe tiene el consentimiento y la autorización de parte del gerente de la empresa, además fue realizado bajo los parámetros establecidos por la Universidad César Vallejo, también bajo la normativa de integridad científica de la Concytec 2018 donde menciona, a ello se suma los principios como la honestidad intelectual, objetividad e imparcialidad, veracidad, justicia y responsabilidad, transparencia.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 3**

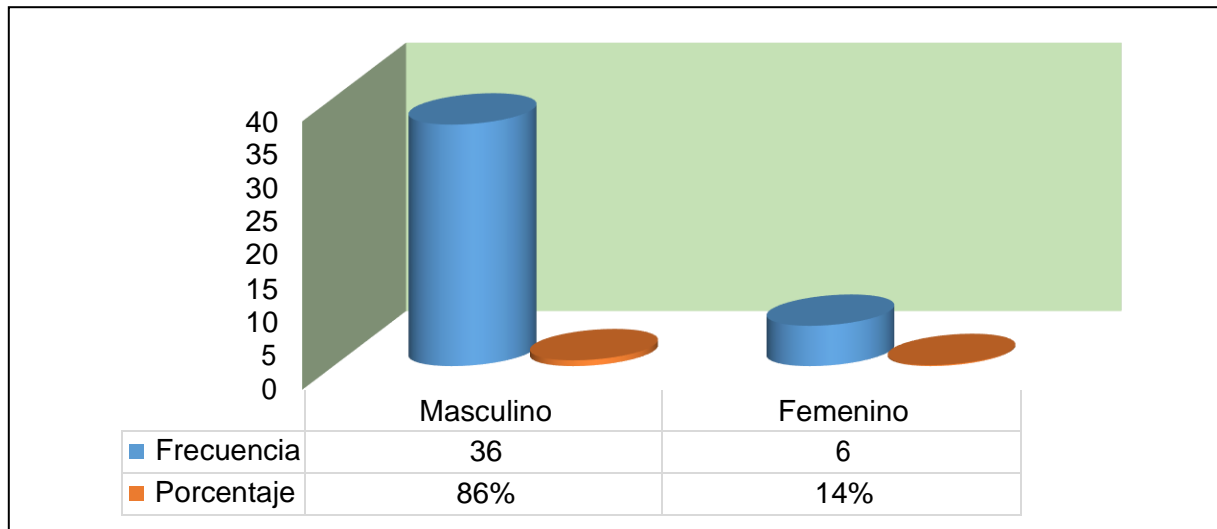
*Análisis sociodemográfico*

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	36	86%
	Femenino	6	14%
	Total	<b>42</b>	100%
Edad	20 a 30	25	60%
	31 a 40	11	26%
	41 a 50	6	14%
	Total	<b>42</b>	100%
Grado de Instrucción	Nivel secundario	21	50%
	Nivel Técnico Superior	7	17%
	Nivel Universitario	14	33%
	Total	<b>42</b>	100%
Condición Laboral	Subcontratado	20	48%
	Contratado	22	52%
	Total	<b>42</b>	100%
Área de trabajo	Campo	26	62%
	Área administrativa	5	12%
	Laboratorio	11	26%
	Total	<b>42</b>	100%

**Fuente:** Cuestionario aplicado a los colaboradores de JR Geoconsultores e Ingenieros SRL

**Figura 3**

*Género de los colaboradores de JR Geoconsultores e Ingenieros SRL*

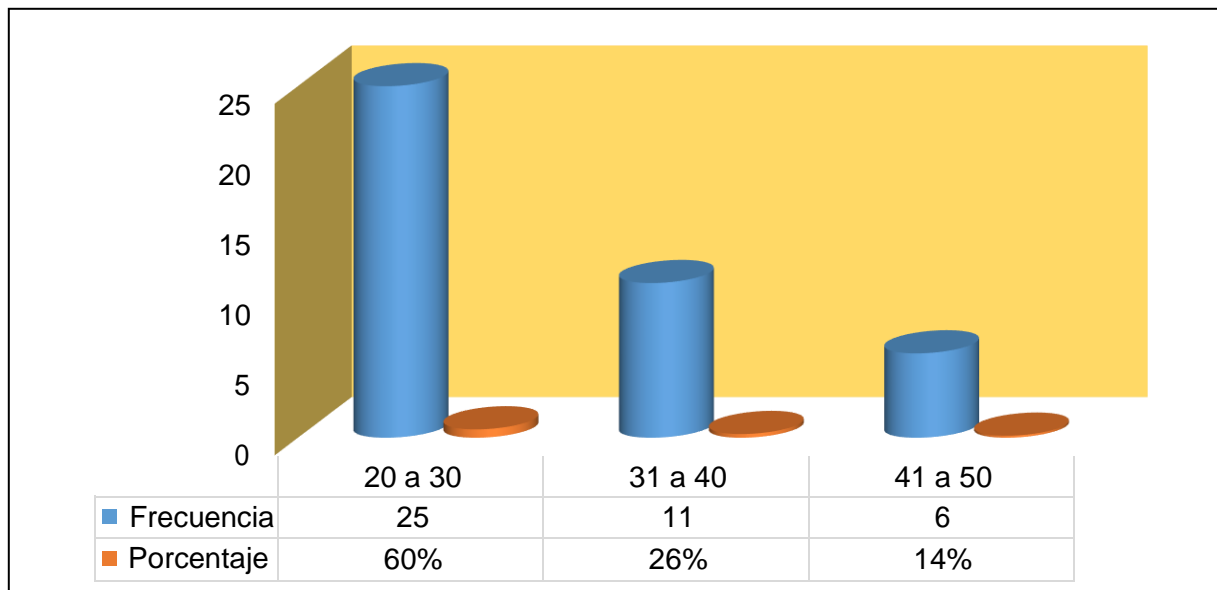


**Interpretación**

Del total de los encuestados, el 14% (6) pertenecen al género femenino y para el género masculino, hay un mayor porcentaje de encuestados, es decir, el 86% que representan 36 colaboradores.

**Figura 4**

*Edad de los colaboradores de JR Geoconsultores e Ingenieros SRL*



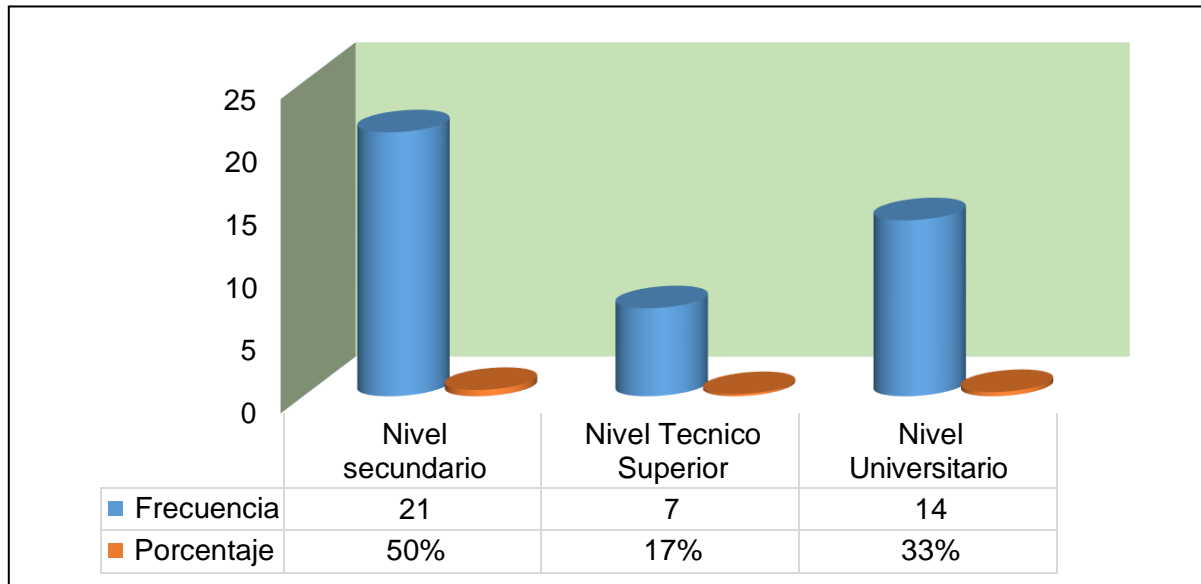
**Fuente:** Cuestionario aplicado a los colaboradores de JR Geoconsultores e Ingenieros SRL

## Interpretación

De acuerdo a los datos obtenidos, del 100% de los colaboradores, la menor parte de los encuestados tienen un promedio de edad entre los 41 y 50 años (14%), y una muestra mayor del 60% corresponden a las edades entre 20 a30 años.

## Figura 5

*Grado de instrucción de los colaboradores de JR Geoconsultores e Ingenieros*



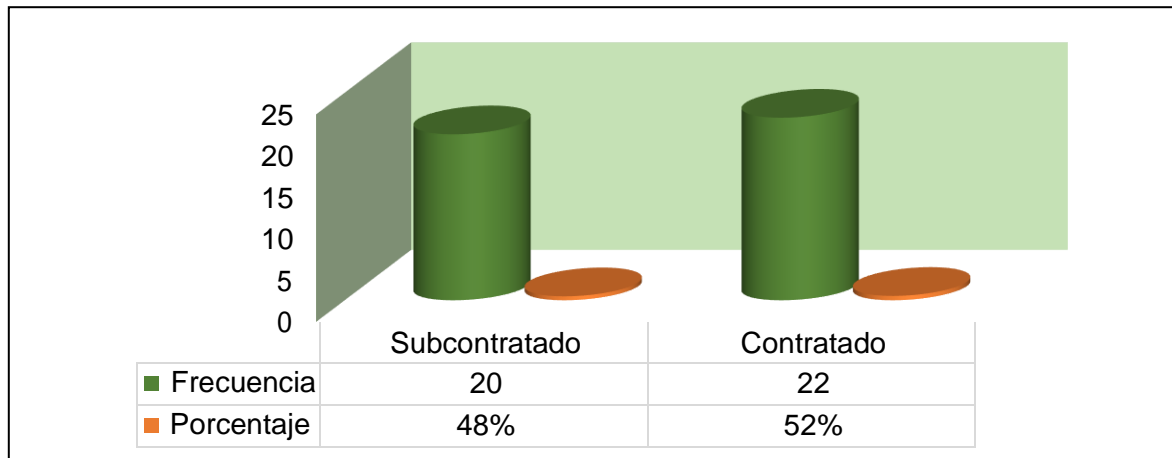
**Fuente:** Cuestionario aplicado a los colaboradores de JR Geoconsultores e Ingenieros SRL

## Interpretación

En la figura 5, referente al grado de instrucción de los colaboradores de JR Geoconsultores e Ingenieros, podemos apreciar una menor cantidad de colaboradores de nivel superior que representan el 17% (7) frente a un porcentaje mayor del nivel universitario, es decir, el 50% que representan 21 encuestados. Estos resultados demuestran, que para la empresa no tiene relevancia que los colaboradores cuenten con estudios universitarios para ejercer las funciones atribuidas por los mismos, y con estabilidad y eficiencia existe poca probabilidad de que sean suplantados.

**Figura 6**

*Condición laboral de los colaboradores de JR Geoconsultores e Ingenieros SRL*



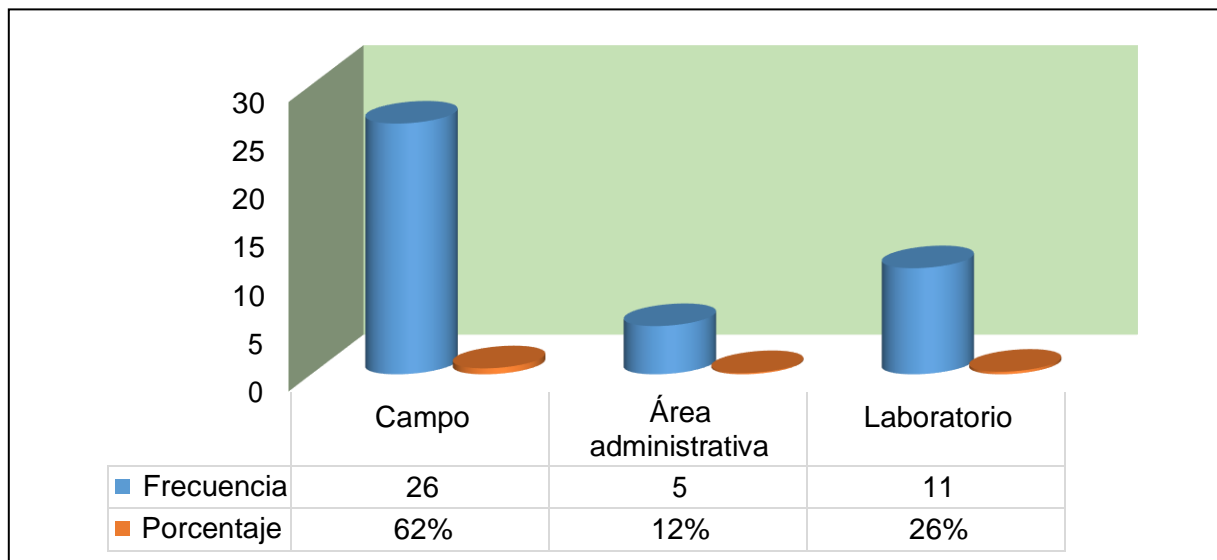
**Fuente:** Cuestionario aplicado a los colaboradores de JR Geoconsultores e Ingenieros SRL

### Interpretación

Del 100% de los colaboradores de la empresa JR Geoconsultores e Ingenieros SRL, el 48%(20) presentan una condición laboral de subcontratados, mientras el 52% que representan 22 encuestados, se encuentran en una condición laboral de contratados.

**Figura 7**

*Área de trabajo de los colaboradores de JR Geoconsultores e Ingenieros SRL*



**Fuente:** Cuestionario aplicado a los colaboradores de JR Geoconsultores e Ingenieros SRL

## Interpretación

La encuesta aplicada, demostró que del 100% de los encuestados, el 12% (5) pertenece al área administrativa, y una muestra mayor del 62%(26) efectúan sus laborales en el campo.

**Tabla 4**

*Análisis descriptivo de la gestión de talento humano de los colaboradores de la empresa JR Geoconsultores e Ingenieros SRL*

Variable/Dimensiones	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Gestión del Talento Humano	Regular	11	26%
	Buena	24	57%
	Muy buena	7	17%
	Total	42	100%
Admisión de Personas	Deficiente	1	2%
	Regular	17	40%
	Buena	15	36%
	Muy buena	9	21%
Total	42	100%	
Aplicación de Personas	Regular	5	12%
	Buena	36	86%
	Muy buena	1	2%
	Total	42	100%
Compensación de Personas	Deficiente	2	5%
	Regular	16	38%
	Buena	23	55%
	Muy buena	1	2%
Total	42	100%	
Desarrollo de Personas	Regular	20	48%
	Buena	15	36%
	Muy buena	7	17%
	Total	42	100%
Mantenimiento de Personas	Regular	10	24%
	Buena	25	60%
	Muy buena	7	17%
	Total	42	100%

## Interpretación

Como se aprecia en la tabla N° 4, se da a conocer el análisis descriptivo de la administración de talento humano, donde del 100% de los colaboradores, el 26% (11) manifiestan que es regular, no obstante, el 57% (24) opinan que es buena.

Con respecto a la dimensión admisión de personas, el 2% (1) sostiene que es deficiente y el 40%(17) revelan que es regular. Estos resultados se deben porque no se realiza una comunicación formal de los postulantes y vacantes, así también, las contrataciones en su mayoría se realizan por recomendaciones que por la evaluación de los currículos.

Por otro lado, en la aplicación de personas el 2% (1) indica que es muy buena y el 86%(36) sostiene que es buena, porque las actividades que se realicen en la organización son heterogéneas, conllevan a un esfuerzo de conocimientos y habilidades que les permite a los colaboradores tener un conocimiento mayor y oportuna.

De igual manera, la compensación de personas el 5%(2) manifiestan que es deficiente, mientras la mayoría de los encuestados 55%(23) señalan que es buena, dado que las remuneraciones son proporcionales y justos, asimismo incluye incentivos basados en el desempeño de los colaboradores y se cumplen con los beneficios sociales.

En cuanto al desarrollo de personas, de los 42 colaboradores, el 17% (7) manifiestan que es muy buena, no obstante, el 48% (20) manifiestan que es regular, debido a que las capacitaciones no se desarrollan continuamente, y no disponen de diversos canales que permitan la comunicación entre las diversas áreas, unidades o secciones con la intención de resolver las dificultades y optar por soluciones eficientes, del mismo modo, las acciones de formación vinculadas al desarrollo de conocimientos y habilidades lamentablemente son escasas.

Por último, el mantenimiento de personas es calificada muy buena por el 17% (7) de los colaboradores, mientras el 60% (25) indican que es buena, dado que la empresa emplea sus políticas de salud y de seguridad industrial, los trabajadores reciben de forma oportuna sus gratificaciones y bonificaciones.

## **Tabla 5**

*Análisis descriptivo de la variable Productividad de los colaboradores de la empresa JR Geoconsultores e Ingenieros SRL.*

Variable/ Dimensiones	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Productividad	Buena	33	79%
	Muy buena	9	21%
	<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>
Conocimientos	Buena	26	62%
	Muy buena	16	38%
	<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>
Valores	Regular	1	2%
	Buena	27	64%
	Muy buena	14	33%
	<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>
Relaciones	Buena	17	40%
	Muy buena	25	60%
	<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

### **interpretación**

Tal y como se detalla en la tabla 5, luego de realizar el análisis descriptivo de la variable productividad de los colaboradores de la empresa JR Geoconsultores e Ingenieros SRL, del 100% de los encuestados, el 21% (9) señalan que la productividad es muy buena, no obstante, el 79% (33) indican que es buena. En lo que refiere, a la dimensión conocimientos, el 38% (16) señalan que es muy buena, y el 62% (26) indican que es buena, debido a que comparten sus conocimientos de trabajo en beneficio del cumplimiento de los propósitos, mantienen un comportamiento positivo ante los diversos cambios que se generan en la empresa y poseen la capacidad de atender varios temas laborales por concepto de bajo presión.

En cuanto a los valores, el 2% (1) manifiesta que es regular, pero el 64%(27) infieren que es buena. Estos resultados demuestran que los colaboradores son puntuales, se esfuerzan por cumplir con los requerimientos solicitados por gerencia y se preocupan por mantener un control físico y administrativo de los equipos, materiales de la empresa.



Y, por último, al evaluar las relaciones entre los mismos, el 40% (17) sostiene que es buena, y una muestra mayor del 60% (25) sostienen que es muy buena, por cuanto los colaboradores mantienen buenas relaciones interpersonales, y participan con entusiasmo de las actividades y reuniones.

**Tabla 6**

*Análisis de Fiabilidad de Alpha de Cronbach de Gestión del talento humano y Productividad*

Variable 1	Dimensiones	Alpha de Cronbach	Ítems
Gestión del Talento Humano 0,948 (20)	Admisión de Personas	(0,830)	2
	Aplicación de Personas	(0,910)	4
	Compensación de Personas	(0,870)	3
	Desarrollo de Personas	(0,944)	6
	Mantenimiento de Personas	(0,807)	5
Variable 2	Dimensiones	Alpha de Cronbach	Ítems
Productividad 0.967(20)	Conocimientos	(0,840)	10
	Valores	(0,852)	6
	Relaciones	(0,918)	4

### **interpretación**

Según la tabla 6, análisis de fiabilidad de alpha de cronbach de la administración del talento humano y productividad, se muestra que los coeficientes de las variables y dimensiones son aceptables al presentar un índice mayor a 0.7 y, por ende, el instrumento es apto para su aplicación. De igual manera, Hernández et al (2014) menciona que una herramienta debe estar con un coeficiente superior a 0.70 para obtener la mayor fiabilidad y se encuentre apta para el (p.295)

Con la intención de realizar la validación de distribución normal de los temas por investigación y, por ende, tener conocimiento sobre el tipo de prueba paramétrica o no paramétrica a ser empleado, se realiza la prueba de Shapiro Wilk para muestras inferiores a 50 individuos, tal y como se visualiza en la siguiente tabla.

**Tabla 7**

*Prueba de normalidad -Shapiro Wilk para una muestra*

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0.352	42	0.000
Admisión de personas	0.847	42	0.000
Aplicación de personas	0.493	42	0.000
Compensación de personas	0.776	42	0.000
Desarrollo de personas	0.655	42	0.000
Mantenimiento de personas	0.614	42	0.000
Productividad	0.506	42	0.000
Conocimientos	0.616	42	0.000
Valores	0.679	42	0.000
Relaciones	0.624	42	0.000

### **interpretación**

Tal y como indica la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, la información proveniente de los temas gestión de talento humano y la productividad y sus respectivas dimensiones no tienen una distribución normal debido a que el grado de la significancia es inferior al 0.05, por tanto, se elaborará la prueba no paramétrica de Rho Spearman para comprobar y contrastar la hipótesis que ha sido planteada en el trabajo de investigación.

### **Prueba de hipótesis**

Hipótesis principal

Hi: La gestión del talento humano influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021.

Ho: La gestión del talento humano no influye en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021.

**Regla de decisión**

- Cuando el p valor es  $\geq 0,05$  se acepta la Hipótesis Nula (Ho)
- Cuando el p valor  $\leq 0,05$  se rechaza la hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis Alterna (Hi)

**Tabla 8**

*Análisis de correlación entre la gestión de talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa JR Geoconsultores e Ingenieros SRL.*

Gestión del Talento Humano	Productividad		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,713	,017	42

**interpretación**

En la tabla se observa el análisis de la asociación entre los temas gestión de talento humano y la productividad de los colaboradores de la organización denominada JR Geoconsultores e Ingenieros SRL., siendo el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,713 (asociación positiva considerable) y un p valor de 0,017, por ello, se procede a rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna (Hi) que hace mención que la administración del talento humano incide de forma significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021. Estos resultados indican, que, al desarrollar una buena gestión de talento humano, favorecerá que las actividades, procedimiento y funciones se desarrollen apropiadamente, logrando que la productividad de los colaboradores contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales, por cuanto al desarrollar el cálculo del coeficiente de determinación  $(0,713)^2$ , se constató que la gestión de talento humano incide en un 51% en la productividad, es por ello su continua mejora es necesario.

## Prueba de hipótesis

### Hipótesis específicas 1

Hi: La admisión de personas influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021.

Ho: La admisión de personas no influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021.

### Regla de decisión

- Si el p valor es  $\geq 0,05$  se acepta la Hipótesis Nula (Ho)
- Si el p valor  $\leq 0,05$  se rechaza la hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis Alterna (Hi)

### Tabla 9

*Análisis de correlación entre la admisión de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa JR Geoconsultores e Ingenieros SRL.*

Admisión de Personas	Productividad		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,672	,010	42

### interpretación

Como indica la tabla anterior, se observa el análisis de de asociación entre la admisión de los individuos y la productividad de los trabajadores de la empresa JR Geoconsultores e Ingenieros SRL., siendo el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,612 (correlación positiva considerable) y un p valor de 0,010, en efecto, se procede a rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna (Hi) que hace mención que la admisión de personas tiene un impacto significativo en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021. De igual manera, al realizar un cálculo del coeficiente de determinación  $(0,672)^2$ , se constató, que la admisión de personas influye un 45% en la productividad, es por ello que la empresa debe mejorar en la comunicación y publicación de información, como la evaluación del perfil del postulante, dado que favorece que las actividades atribuidas

por la empresa tengan resultados positivos y oportunos y por ende una buena productividad de los subordinados.

## Prueba de hipótesis

### Hipótesis específicas 2

Hi: La aplicación de personas influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021

Ho: La aplicación de personas no influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021

### Regla de decisión

- Cuando el p valor es  $\geq 0,05$  se acepta la Hipótesis Nula (Ho)
- Cuando el p valor  $\leq 0,05$  se rechaza la hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis Alterna (Hi)

### Tabla 10

*Análisis de correlación entre la aplicación de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa JR Geoconsultores e Ingenieros SRL.*

Aplicación de Personas	Productividad		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,717	,041	42

### Interpretación

Tal y como establece la 10, se observa el análisis de asociación entre la aplicación de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa JR Geoconsultores e Ingenieros SRL., siendo el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,717 (correlación positiva considerable) y un p valor de 0,041, por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna (Hi) que hace mención menciona que la aplicación de personas tiene incidencia significativa en la productividad de los integrantes de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021. Seguidamente, estos resultados demuestran que al determinar actividades

que carecen de duplicidad en las áreas de trabajo, el esfuerzo continuo y aplicación de habilidades de los colaboradores, favorece que exista un mayor compromiso y desarrollo eficaz de las funciones y por ende una buena productividad, y esto lo confirma el coeficiente de determinación  $(0,717)^2$ , dado que evidencia que la aplicación de personas influye un 51% en la productividad y el 49% se deben a otros factores.

## Prueba de hipótesis

### Hipótesis específicas 3

Hi: La compensación de personas influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021.

Ho: La compensación de personas no influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021

### Regla de decisión

- Si el p valor es  $\geq 0,05$  se acepta la Hipótesis Nula (Ho)
- Si el p valor  $\leq 0,05$  se rechaza la hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis Alterna (Hi)

**Tabla 11**

*Análisis de correlación entre la compensación de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa JR Geoconsultores e Ingenieros SRL.*

Compensación de Personas	Productividad		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,899	,001	42

## **Interpretación**

En cuanto a la tabla anterior, se observa el análisis de correlación entre la compensación de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa JR Geoconsultores e Ingenieros SRL., siendo el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,899 (correlación positiva muy fuerte) y un p valor de 0,001, por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna (Hi) que señala que la compensación de personas influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021.

De igual manera, los resultados obtenidos por medio de los instrumentos revelan, que la aplicación de incentivos y el cumplimiento de los beneficios sociales favorece la productividad de los colaboradores, dado que existe un compromiso al cumplir con los requerimientos solicitados por la empresa, así también el coeficiente de determinación  $(0,899)^2$ , demuestra que la compensación de personas influye un 80% en la productividad.

## **Prueba de hipótesis**

### **Hipótesis específicas 4**

Hi: El desarrollo de personas influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021.

Ho: El desarrollo de personas no influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021

### **Regla de decisión**

- Si el p valor es  $\geq 0,05$  se acepta la Hipótesis Nula (Ho)
- Si el p valor  $\leq 0,05$  se rechaza la hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis Alterna (Hi)

**Tabla 12**

*Análisis de correlación entre el desarrollo de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa JR Geoconsultores e Ingenieros SRL.*

Desarrollo de Personas	Productividad		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,885	,021	42

### **interpretación**

Tal y como señala la tabla 12, se observa el análisis de asociación entre el desarrollo de personas y la productividad de los colaboradores de la organización JR Geoconsultores e Ingenieros SRL., siendo el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,885 (correlación positiva muy fuerte) y un p valor de 0,021, por ello, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna (Hi) que señala que el desarrollo de personas incide de forma significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021. Estos resultados demuestran que la empresa debe fortalecer el cumplimiento y continuidad de las capacitaciones, así también de disponer de vías de comunicación entre las diversas áreas, unidades o secciones para tratar de resolver conflictos y optar por soluciones convenientes, por cuanto favorecerá el cumplimiento de los objetivos institucionales y por ende los trabajadores presentarán una buena productividad, en vista que al realizar el cálculo de coeficiente de determinación  $(0,885)^2$ , se demostró que el desarrollo de personas influye un 78% en la productividad.

### **Prueba de hipótesis**

#### **Hipótesis específicas 5**

Hi: El mantenimiento de personas influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021.

Ho: El mantenimiento de personas no influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021.



### Regla de decisión

- Si el p valor es  $\geq 0,05$  se acepta la Hipótesis Nula (Ho)
- Si el p valor  $\leq 0,05$  se rechaza la hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis Alternativa (Hi)

**Tabla 13**

*Análisis de correlación entre el mantenimiento de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa JR Geoconsultores e Ingenieros SRL.*

Mantenimiento de Personas	Productividad		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,871	,012	42

### interpretación

Tal y como señala la tabla 13, se observa el análisis de asociación entre el mantenimiento de personas y la productividad de los trabajadores de la empresa JR Geoconsultores e Ingenieros SRL., siendo el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,871 (correlación positiva muy fuerte) y con un p valor de 0,012, por ello, se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alternativa (Hi) que señala que el mantenimiento de personas impacta de forma significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021. De igual manera, al realizar un cálculo del coeficiente de determinación  $(0,871)^2$ , se constató, que el mantenimiento de personas influye un 76% en la productividad, esto indica que la empresa debe continuar aplicando políticas de higiene y seguridad Industrial, así también, otorgar oportunamente las gratificaciones y bonificaciones, por cuanto tiene una repercusión en la productividad y por ende en la satisfacción de los colaboradores.

## V. DISCUSIÓN

El trabajo de investigación ha tenido como propósito principal evaluar de qué forma la gestión del talento humano incide en la productividad de los integrantes que laboran en la compañía JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021, para ello, se aplicó cuestionario a los 42 colaboradores de la empresa, cuyos resultados revelaron que la administración de talento humano se asocia estadísticamente con la productividad, por cuanto se ha obtenido un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,713 (asociación positiva considerable) y un p valor de 0,017, por lo tanto, se ha rechazado la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna de la investigación, esto indica, que la empresa, al desarrollar una buena gestión de talento humano, favorecerá que las actividades, procedimiento y funciones se desarrollen apropiadamente, logrando que la productividad de los colaboradores contribuya con el cumplimiento de los objetivos institucionales, por cuanto al desarrollar el cálculo del coeficiente de determinación  $(0,713)^2$ , se constató que la gestión de talento humano impacta en un 51% en la productividad, es por ello su continua mejora es necesario. Los resultados alcanzados por Muñoz, (2019), guarda relación con los resultados obtenidos en el trabajo investigativo, porque el investigador llegó a concluir que existe asociación entre la gestión del talento humano con la productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A, Subdivisión 2, Chosica – Galera, Lurigancho, al obtener un coeficiente de asociación del Rho de Spearman = 0.698 (vínculo positivo moderada) y un p-valor de 0.00. de la misma manera el estudio desarrollado por Carbajal (2017), concluyó que existe asociación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, en vista que obtuvo un nivel de significancia igual a 0.00 y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman positiva débil de 0.497. Estos resultados demuestran, que es importante que las empresas ejecuten y determinen programas de acuerdo con las necesidades empresariales, para fortalecer y educar al recurso humano, de esa manera limitar el incremento de nudos críticos que influyen en la productividad de manera negativa, por lo tanto, queda comprobado la dependencia directa de las variables.

## VI. CONCLUSIÓN

- 6.1. El análisis descriptivo de la gestión de talento humano, demostró que es buena en un 57% según los encuestados, dado que existe un cumplimiento de las programaciones y acciones planteadas en la empresa JR Geoconsultores e Ingenieros SRL, así también, existe una aplicación apropiada de los incentivos y beneficios sociales. Sin embargo, existen problemas de comunicación y publicación de información, como la evaluación del perfil del postulante
- 6.2. En lo que refiere a la productividad de los trabajadores de la organización JR Geoconsultores e Ingenieros SRL, es buena en un 62%, dado que existe un compromiso y cumplimiento de los requerimientos solicitados por la empresa.
- 6.3. Se determinó que la gestión del talento humano influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021, en vista que se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,713 (correlación positiva considerable) y un p valor de 0,017. De igual manera, el cálculo del coeficiente de determinación evidenció que la administración de talento humano impacta en un 51% en la productividad.
- 6.4. Así también, la admisión de personas incide de forma significativa en la productividad de los trabajadores de la compañía JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021, debido a que se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,612 (correlación positiva considerable) y un p valor de 0,010. Y el coeficiente determinante constató que la admisión de personas influye un 45% en la productividad.
- 6.5. Se aceptó la hipótesis que refiere que la aplicación de personas impacta de forma significativa en la productividad de los trabajadores de la organización JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021, coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,717 (asociación positiva considerable) y un p valor de 0,041. De igual manera, el coeficiente de determinación demostró que la aplicación de personas influye un 51% en la productividad y el 49% se deben a otros factores.
- 6.6. Se determinó que la compensación de personas incide de forma significativa en la productividad de los trabajadores de la compañía JR. Geoconsultores e

Ingenieros SRL, Lima 2021, dado que se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,899 (asociación positiva muy fuerte) y un p valor de 0,001. así también el coeficiente de determinación  $(0,899)^2$ , demostró que la compensación de personas influye un 80% en la productividad.

- 6.7. Se aceptó la hipótesis que menciona que el desarrollo de personas impacta de forma significativa en la productividad de los trabajadores de la organización JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021, obtuvo un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,885 (correlación positiva muy fuerte) y un p valor de 0,021. De igual manera, el coeficiente de determinación demostró que el desarrollo de personas influye un 78% en la productividad.
- 6.8. Se aceptó que el mantenimiento de personas impacta de forma significativa en la productividad de los integrantes que laboran en la compañía JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021, dado que se constató un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,871 (asociación positiva muy fuerte) y un p valor de 0,012. Así también, el coeficiente de determinación demostró, que el mantenimiento de personas influye un 76% en la productividad.

## VII. RECOMENDACIÓN

- 7.1. Se recomienda al personal administrativo de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, hacer uso de los recursos de la empresa (periódico mural), para comunicar los resultados o información relevante de la compañía. Con respecto, al departamento de recursos humanos, es importante que los resultados de reclutamiento se realicen bajo la evaluación de los currículos de los postulantes, de esa manera, captar personal con los conocimientos y habilidades esperados.
- 7.2. A los colaboradores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, participar de talleres o cursos gratuitos, emitidos por la COFIDE, con la finalidad de aplicar nuevas técnicas, y procedimientos en el desarrollo de sus actividades, de esa manera, lograr mayores resultados en beneficio de la empresa.
- 7.3. En vista que la gestión de talento humano tiene influencia en la productividad, el gerente general debe ejecutar capacitaciones de preingreso, dictadas por la CODIFE, que consiste en someter a los postulantes a una simulación de las labores que tendrían que llevar a cabo en caso de ingresar a la institución, esto permitirá conocer el comportamiento de los posibles colaboradores ante situaciones adversas.
- 7.4. Dado que la admisión de personas tiene influencia significativa con la productividad, se sugiere al jefe de recurso humano, poner mayor énfasis los perfiles de trabajo, teniendo en consideración la experiencia y conocimientos de cada trabajador en pro de fortalecer los procedimientos institucionales
- 7.5. Así también en la aplicación de personas, se recomienda que las actividades determinadas en las diferentes áreas establezcan información sobre aspectos clave de la empresa (políticas, misión visión, procedimientos), para contribuir en el pronto desarrollo de las funciones.
- 7.6. Al demostrar que la compensación de personas tiene una influencia directa y significativa en la productividad, se recomienda a recursos humanos, adicionar seguros médicos al plan de compensación, dado que la salud es un elemento valorado. Esto, con el fin de asegurar la atención medida en unidades privadas y

recibir tratamiento en caso de sufrir algún tipo de inconveniente, sobre todo, el personal cuya área de trabajo es el campo.

- 7.7. En el desarrollo de personas, es importante que el gerente general, disponga al personal el acceso de cursos de seguridad y calidad, para el crecimiento integral de cada colaborador teniendo en consideración sus aptitudes y habilidades, por medio de diferentes actividades.
- 7.8. Finalmente, para lograr un adecuado mantenimiento de personas, se recomienda al gerente general, continuar con el desarrollo de actividades recreativas para fomentar la armonía entre jefes y trabajadores, siendo esto necesario para fortalecer alianzas y cumplir con los objetivos determinados por la empresa.

## REFERENCIAS

- Arcos, G., y González, J. (2015). *La gestión de talento humano y su incidencia en el clima laboral en la empresa Cartimex de la ciudad de Guayaquil, 2014-2015*. [Tesis de pregrado, Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil]. Ecuador. Recuperado de: <http://repositorio.ulvr.edu.ec/handle/44000/723>
- Baltodano, G., & Oswaldo, L. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica y Política*. <https://portalderevistas.upoli.edu.ni/index.php/5-revcienciasjuridicasypolicas/article/view/633>
- Berrú, M. y Córdova, M. (2017) *Gestión de recursos humanos y su influencia en el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Agroindustrias e Inversiones Darvigiel E.I.R.l de la ciudad de Tarapoto 2014*. [Tesis de pregrado. Universidad Nacional de San Martín]. Tarapoto. Recuperado de: <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2668/ADMINISTRACION%20-%20Marisela%20Berru%20Ushi%C3%B1ahua%20%26%20Mayda%20Cordova%20Hernandez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bogatyreva, I. (2019). Current state of labour productivity in the economy of developed countries. *Web of Conferences*. 91 (2), 2-9. [https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2019/17/e3sconf\\_tpacee2019\\_08022.pdf](https://www.e3s-conferences.org/articles/e3sconf/pdf/2019/17/e3sconf_tpacee2019_08022.pdf)
- Candia, C., & Aguirre, M. (2016). LA PRODUCTIVIDAD TOTAL DE FACTORES EN EL SECTOR MANUFACTURERO CHILENO. *Revista de Economía Institucional*, 18. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/419/41950447012/41950447012.pdf>
- Chavez, Á. (2016). La productividad total de factores en el sector manufacturero Chileno. *Revista de Economía Institucional*, 18(35), 229–255. <https://doi.org/10.18601/01245996.v18n35.12>
- Chiavenato, I. (2014). *Gestión del Talento Humano* (S. A. DE C.V (ed.); Tercera ed, Vol. 66, Issue 2).

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf>

- CONCYTEC (2018) *Ley de Marco de Ciencia Tecnología e Innovación Tecnológica Ley del Concytec. Concytec*, 4–8. <https://portal.concytec.gob.pe/index.php/ley-marco-de-cte-it-ley-concytec>
- Cruz, J. (2018). The quality of labor life and the study of the human resource: A reflection on its relationship with organizational variables. *La Calidad de Vida Laboral y El Estudio Del Recurso Humano: Una Reflexión Sobre Su Relación Con Las Variables Organizacionales*, 45, 58–81. <https://doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Dasari, K. (2019). Influence of Human Parameters on Labor Productivity in the Construction Industry. *Sage Journals*. 3 (8), 1-15. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0018720819829944>
- De los Reyes, M., y Molina, A. M. (2016). Gestión del talento humano: reflexiones desde la Atención Primaria de Salud. *Medisur*, 14(2), 97–100. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&amp%0Apid=S1727-897X2016000200002](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&amp%0Apid=S1727-897X2016000200002)
- Flores, L. (2020). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales Predictores Del Rendimiento Laboral: Una Exploración Empírica*. Teseo. <https://n9.cl/21x8r>
- García, A. (2018). *Teoría y metodología de la investigación científica*. (1ªed). Colombia: Alfaomega Colombiana
- García, T., & Grandez, T. (2016). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores del área de producción de la empresa Janice Sport S.A.C. Tarapoto, 2014*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Martín]. Tarapoto. Recuperado de: [http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2416/T034\\_72850037\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/2416/T034_72850037_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gianella, R. (2017) *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de*



- enfermería y obstetricia de una Red de salud del Sur, 2016*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Lima. Perú. Recuperado de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8641/Gianella\\_CRG.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8641/Gianella_CRG.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Gutiérrez, S. (2018). Un club al que hay que pertenecer. *Revista Latin Trade*, 26(2). <https://latintrade.com/2018/06/20/un-club-al-que-hay-que-pertenecer/?lang=es>
- Haskel, D. (2015). *Educacin\_de\_calidad\_para\_aumen.PDF*. *Revista Latin Trade*, 23(2). [https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT\\_LIST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=7076&searchType=BasicSearchForm&currentPosition=41&docId=GALE%7CA418980042&docType=Article&sort=Relevance&contentSegment=ZSPS&prodId=IFME&pageNum](https://go.gale.com/ps/retrieve.do?tabID=T003&resultListType=RESULT_LIST&searchResultsType=SingleTab&hitCount=7076&searchType=BasicSearchForm&currentPosition=41&docId=GALE%7CA418980042&docType=Article&sort=Relevance&contentSegment=ZSPS&prodId=IFME&pageNum)
- Herrera, J. (2017). Pobreza y desigualdad económica en el Perú durante el boom de crecimiento: 2004-2014 *Development Outcomes and External Influences 20* (2), 150 -202. <https://doi.org/10.4000/poldev.2518>
- Herrera, R., & Velázquez, R. (2018). Perfeccionamiento de la gestión del capital humano en áreas económicas de universidades. *Ingeniería Industrial*, 39(3), 237–249. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/3604/360458817003/360458817003.pdf>
- Hidalgo, M., Romero, M. y Pazmiño, V. (2019) Capacitación y gestión del talento humano en administración de empresas. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 6 (10). 204-222. <https://doi.org/10.35381/cm.v6i10.125>
- Hinojo, F., Aznar, I., & Romero, J. M. (2020). Factor humano en la productividad empresarial: un enfoque desde el análisis de las competencias transversales. *Innovar*, 30(76), 51–62. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n76.85194>
- Islam, A. (2018). The Labor Productivity Gap between Female and Male-Managed Firms in the Formal Private Sector. *Policy Research Working Paper*. 3 (15), 1 - 35.

<https://documents1.worldbank.org/curated/en/727591526480400554/pdf/WPS8445.pdf>

- Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 175–186. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642018000500175>
- Magnus, C. (2018). Employment protection and labor productivity. *Journal of Public Economics*. 157 (1), 138-157. <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0047272717302013?token=876D8355BD91B37119BC2AA63D26CA8B8F4DE4991640BA187CE3F44E568B124C65290FDC036EE6E6EDB06DFF4D91CBFC&originRegion=us-east-1&originCreation=20210621011701>
- Mahmood, H. (2019). Impact of Health on Labour Productivity: Empirical Evidence from Pakistan. *European Online Journal of Natural and Social Sciences*. 8 (1), 139-147. <https://core.ac.uk/download/pdf/230045438.pdf>
- Martínez, J., y Miguel, A. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740–760. <https://doi.org/10.31876/revista.v23i83.24500>
- Mohammed, A. (2017). Factors influencing labour productivity - an applied study of non-oil manufacturing sectors in the kingdom of saudi arabia. 6 (6), 60-71. <https://www.longdom.org/articles/factors-influencing-labour-productivity--an-applied-study-of-nonoil-manufacturing-sectors-in-the-kingdom-of-saudi-arabia.pdf>
- Muhammad, A. (2020). Contributing factors of laborproductivity in the industrial sector in Indonesia: a comparative study among regions. *Jurnal Perspektif Pembiayaan dan Pembangunan Daerah*. 8 (3), 277-286. <https://online-journal.unja.ac.id/JES/article/view/9626/5841>
- Muñoz, H. (2019). *Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A, Subdivisión 2, Chosica – Galera, Lurigancho Chosica 2019*" [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo]. Lima. Perú. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20500.12692/39370/Mu%c3>

%b1oz\_CHA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Musa, M. (2016). Human talent management in educational organizations. *Musa Ammar Majad Rondón Revista de Investigación* No, 88(88), 148–165. <http://ve.scielo.org/pdf/ri/v40n88/art08.pdf>
- Nabila, A. (2017). Human Capital and Labour Productivity A Case Study of District Lahore. *Jpuhs.* 30 (1), 147-163. [http://pu.edu.pk/images/journal/HistoryPStudies/PDF\\_Files/11\\_V\\_30-No1-Jun17.pdf](http://pu.edu.pk/images/journal/HistoryPStudies/PDF_Files/11_V_30-No1-Jun17.pdf)
- Nurliyana, M. & Zulkefly, A. (2020). The Effects of Factors of Production Shocks on Labor Productivity: *New Evidence Using Panel VAR Analysis. Sustainability.* 2 (13), 2-23 10.3390/su12208710
- Ortiz, L., Ortiz, L. E., Coronell, R. D., Hamburger, K., & Orozco, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión,* 14(2). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1702/170263775012/170263775012.pdf>
- Ozturk, M. (2020). How effective are labor wages on labor productivity?: an empirical investigation on the construction industry of new zealand. *Technological and Economic Development of Economy.* 26 (1), 259-270. <https://journals.vgtu.lt/index.php/TEDE/article/view/11917>
- Pantoja, G. (2020). Gestión del talento humano en micro, pequeñas y medianas empresas de servicios en Colombia: aproximaciones a un modelo de diagnóstico organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios,* 87. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2441>
- Pariboni, R. (2020). Structural change, institutions and the dynamics of labor productivity in Europe. *Journal of Evolutionary Economics.* 3 (12), 1-26. <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs00191-019-00641-y>
- Pilataxi, C. (2015). *Control interno y la Gestión del Talento Humano en la unidad educativa bilingüe “CEBI” de la ciudad de Ambato.* [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato]. Ecuador. Recuperado de: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/17854/1/T3140i.pdf>

- Pinedo, C., y Quispe, L. (2017). *La Gestión del Talento Humano y su Influencia en la Motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.* [Tesis de pregrado, Universidad San Ignacio de Loyola] Recuperado de: [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017\\_Pinedo\\_La-gestion-del-talento-humano.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017_Pinedo_La-gestion-del-talento-humano.pdf)
- Prokopenko, J. (1989). La gestión de la productividad. In Oficina Internacional del Trabajo (Vol. 1, Issues 92-2-305901-1). file:///C:/Users/Usuario/Downloads/La gestión de la productividad OIT.pdf
- Ramirez, R. (2019). Human talent management: Analysis from the strategic approach. *Informacion Tecnologica*, 30(6), 167–176. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Rivero, D. (2018). Metodología de la investigación. (3°ed). México: Editorial Shalom
- Rodríguez, G., Gil, J. y García, E. (2016). Metodología de la investigación cualitativa. (2°ed). Málaga: Aljibe
- Rondón, M., & Ammar, M. (2016). Gestión del talento humano en organizaciones educativas. *Revista de Investigación*, 40(88), 148–165. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=376147131008>
- Sanchez, J. (2019). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, Tarapoto, 2018* [Tesis de pregrado]. Universidad Peruana Unión], Tarapoto. Recuperado de: [https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1960/Jhin\\_Tesis\\_Maestro\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1960/Jhin_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Simancas, R., y Silvera, A. (2018). Administración de recursos humanos: factor estratégico de productividad empresarial en pymes de Barranquilla. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(82), 377–391. <https://doi.org/10.31876/revista.v23i82.23754>
- Tamayo, C. y Sisquén, I. (2015). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Metodologia de La Investigacion*, 201–247. <http://iyanu.blogspot.es/i2008-07/>
- Varun, R. & Sharma, V. (2017). Factors affecting labour productivity: an integrative synthesis and productivity modelling. *Global Business and Economics Review*. 10 (5), 2-25.

[https://www.researchgate.net/publication/316175934\\_Factors\\_affecting\\_labor\\_productivity\\_an\\_integrative\\_synthesis\\_and\\_productivity\\_modelling](https://www.researchgate.net/publication/316175934_Factors_affecting_labor_productivity_an_integrative_synthesis_and_productivity_modelling)

Vázquez, R. (2018). Structural change and labor productivity in the industrial sector. a global scope analysis. *Trimestre Economico*, 85(338), 277–300.  
<https://doi.org/10.20430/ete.v85i338.310>

Vertakova, Y. & Maltseva, I. (2020). Labor productivity: analysis of the current level and identification of opportunities for its growth. *Revista Espacios*. 41 (27), 1-9.  
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n27/a20v41n27p01.pdf>

# **ANEXOS**

### Matriz de operacionalización de las variables

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión del talento humano	Chiavenato (2014) menciona que la gestión de talento humano es un conjunto de políticas y prácticas fundamentales para administrar aspectos gerenciales que están relacionados con personas o recursos; y a su vez busca mejorar cada proceso de reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño con la finalidad de conseguir el cumplimiento de los objetivos.	Son acciones que contribuyen a la buena administración de los recursos humanos. La variable fue medida mediante un cuestionario previamente validado y confiabilizado. se tuvo en cuenta cada dimensión (aplicación de personas, compensación de personas, desarrollo de personas, mantenimiento de personas)	Admisión de Personas	- Reclutamiento - Selección	Ordinal
			Aplicación de Personas	- Diseño Organizacional y Diseño de cargos - Orientación a las personas - Evaluación del Desempeño	
			Compensación de Personas	- Remuneración - Programa de Incentivos - Beneficios y Servicios Sociales	
			Desarrollo de Personas	- Capacitación - Desarrollo personal y desarrollo de carrera - Comunicación e integración	
			Mantenimiento de Personas	- Higiene y Seguridad en el Trabajo - Relaciones Laborales - Bienestar Social Laboral	
Productividad	Gabini (2018), es definido como la producción porcentual de cada colaborador dentro de una compañía y en un periodo determinado. A su vez, mide la asociación entre las cantidades de bienes obtenidos por un sistema de producción, así como el empleo de recursos para la obtención de la producción	Muestra la eficiencia de un trabajador dentro de su campo laboral, mostrando de esa manera su competitividad. La variable fue medida mediante un cuestionario previamente validado y confiabilizado y se tuvo en cuenta cada dimensión (Conocimientos, valores y relaciones)	Conocimientos	- Competencias para el cumplimiento de Metas - Desarrollo Profesional	Ordinal
			Valores	- Puntualidad en la Entrega del trabajo - Lealtad con sus superiores - Responsabilidad al asumir funciones	
			Relaciones	- Interpersonales y Trabajo en Equipo	

**Fuente:** Elaboración propia.

## Matriz de consistencia

**Título:** Gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e instrumentos
<p><b>Problema general</b> ¿De qué manera la gestión del talento humano influye en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-¿De qué manera la admisión de personas influye en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021?</li> <li>-¿De qué manera la aplicación de personas influye en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021?</li> <li>-¿De qué manera la compensación de personas influye en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021?</li> <li>-¿De qué manera el desarrollo de personas influye en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021?</li> <li>-¿De qué manera el mantenimiento de personas influye en la productividad de los trabajadores de la empresa JR.</li> </ul>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Determinar de qué manera la admisión de personas influye en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021</li> <li>- Determinar de qué manera la aplicación de personas influye en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021</li> <li>- Determinar de qué manera la compensación de personas influye en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021</li> <li>- Determinar de qué manera el desarrollo de personas influye en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021</li> <li>- Determinar de qué manera el mantenimiento de personas influye en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021</li> </ul>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Hi: La gestión del talento humano influye significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021.</p> <p>Ho: La gestión del talento humano no influye en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>Hi: La admisión de personas influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021.</p> <p>Ho: La admisión de personas no influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021.</p> <p>Hi: La aplicación de personas influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021</p> <p>Ho: La aplicación de personas no influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021</p> <p>Hi: La compensación de personas influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021.</p>	<p style="text-align: center;"><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p style="text-align: center;"><b>Instrumentos</b> Cuestionario</p>



Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021?

Ho: La compensación de personas no influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021

Hi: El desarrollo de personas influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021.

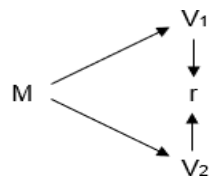
Ho: El desarrollo de personas no influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021

Hi: El mantenimiento de personas influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021

Ho: El mantenimiento de personas no influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021

**Diseño de investigación**

Diseño no experimental, de corte transversal. Descriptivo – correlacional.



Donde:

- M: Muestra
- V1: Gestión del talento humano
- V2: Productividad
- r: Relación

**Población y muestra**

**Población**  
La población estuvo constituida por todos los colaboradores, siendo un total de 42.

**Muestra**  
La muestra estuvo conformada por la totalidad de la población, siendo los 42 colaboradores entre gerentes y personal de campo.

**Variables y dimensiones**

Variable	Dimensión
Gestión del talento humano	Admisión de Personas
	Aplicación de Personas
	Compensación de Personas
	Desarrollo de Personas
	Mantenimiento de Personas
Productividad	Conocimientos
	Valores
	Relaciones

## Instrumentos de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### Cuestionario de Gestión del Talento Humano

Estimado Colaborador:

La presente encuesta tiene por objetivo obtener su opinión sobre la Gestión del Talento Humano y la productividad de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL. Sus respuestas serán de uso confidencial y valioso para nuestro estudio.

#### **DATOS SOCIO DEMOGRÁFICOS**

##### **1. Género**

Masculino (  )          Femenino (  )

##### **2. Edad**

20-30 años (  )          31-40 años (  )          41-50 años (  )          51 a más (  )

##### **3. Grado de instrucción**

Nivel secundario (  )          Nivel técnico superior (  )          Nivel universitario (  )

##### **4. Lugar de procedencia**

Costa (  )          Sierra (  )          Selva (  )

##### **5. Área de trabajo**

.....

**Instrucciones:** Marque con una "X" en el recuadro que más se adecue con su respuesta. Se agradece su tiempo y colaboración.

<b>Escala valorativa</b>	
<b>Categoría</b>	<b>Código</b>
Muy deficiente	1
Deficiente	2
Regular	3
Bueno	4
Muy bueno	5

<b>N°</b>	<b>ÍTEMS</b>	<b>RESPUESTA</b>				
		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>ADMISION DE PERSONAS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	La Empresa utiliza su periódico mural para informar a los posibles candidatos sobre las vacantes existentes.					
2	La Empresa toma como referencia su Curriculum Vitae para seleccionar al personal más idóneo para el puesto.					
<b>APLICACION DE PERSONAS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
3	Los puestos de trabajo en esta Empresa contienen tareas y actividades heterogéneas (no repetitivas).					
4	Su puesto de trabajo requiere que utilice habilidades y Conocimientos complejos cualificados.					
5	Recibe regularmente información sobre aspectos clave de la Empresa.					
6	Realiza sus labores de forma oportuna.					
<b>COMPENSACION DE PERSONAS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7	La Empresa mantiene la equidad retributiva entre Puestos o categorías similares.					
8	El sistema de compensación de la Empresa incluye Incentivos basados en su desempeño individual.					
9	La Empresa incluye un paquete de beneficios sociales para los trabajadores.					
<b>DESARROLLO DE PERSONAS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	La Empresa ofrece un programa de capacitación para sus Trabajadores.					
11	Ofrecen actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicos de esta Empresa.					
12	Los jefes muestran interés por el desarrollo y crecimiento profesional de los trabajadores a su cargo.					
13	Los jefes reconocen los méritos de los trabajadores.					
14	Dispone de canales de comunicación entre distintos departamentos, unidades o secciones para resolver problemas y buscar soluciones.					
15	Dispone de facilidades para comunicarse con sus superiores.					
<b>MANTENIMIENTO DE PERSONAS</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

16	La Empresa aplica sus políticas de higiene y seguridad Industrial.					
17	Existe una relación armoniosa entre jefes y Trabajadores.					
18	Colabora con sus compañeros de trabajo para diagnosticar y resolver problemas.					
19	Recibe en forma oportuna sus gratificaciones y bonificaciones.					
20	La Empresa toma como referencia su legajo personal.					

### **Cuestionario de Productividad**

<b>Escala valorativa</b>	
<b>Categoría</b>	<b>Código</b>
Muy deficiente	1
Deficiente	2
Regular	3
Bueno	4
Muy bueno	5

N°	ITEMS	Respuesta				
		1	2	3	4	5
<b>CONOCIMIENTOS</b>						
1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio del cumplimiento de metas.					
2	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización para cumplir con las metas.					
3	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.					
4	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión para el cumplimiento de metas.					
5	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad y así cumplir con las metas.					
6	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo para el logro de las metas.					
7	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto y ser más productivo.					
8	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación.					
9	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.					
10	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.					
<b>VALORES</b>						
11	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.					

12	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido para cumplir con su trabajo.					
13	Es leal con sus superiores.					
14	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.					
15	En ausencia de su superior inmediato asume el compromiso de la tarea asignada					
16	Falta a su centro de labores, solo cuando se le presenta una verdadera emergencia.					
<b>RELACIONES</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.					
18	Participa con entusiasmo y atención en las reuniones de trabajo.					
19	Le gusta participar en actividades de equipo de trabajo.					
20	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.					

## Ficha Técnica – Gestión del talento humano

### 1. Datos generales

**Titulo original:** Gestión del talento humano  
**Autores:** Armas Roque Jesús Ivon  
Asencio Hidalgo Vania Lissethe

**Año de publicación del cuestionario:** 2016

**Procedencia:** Perú

### 2. Administración

**Edades de aplicación:** Mayores de 18 años.  
**Tiempo de aplicación:** Aproximadamente 10 a 15 minutos.  
**Aspecto que evalúa:** Gestión del talento humano  
**Dimensiones:** Admisión de personas, aplicación de personas, compensación de personas, desarrollo de personas y mantenimiento de personas

### Tabla 14

*Estadístico fiabilidad – Gestión del talento humano*

<b>Estadístico de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,871	20

**Fuente:** Barrantes y Paz (2019).

## Ficha Técnica – Productividad

### 1. Datos generales

<b>Título original:</b>	Productividad
<b>Autores:</b>	Armas Roque Jesús Ivon Asencio Hidalgo Vania Lissethe
<b>Año de publicación del cuestionario:</b>	2016
<b>Procedencia:</b>	Perú

### 2. Administración

<b>Edades de aplicación:</b>	Mayores de 18 años.
<b>Tiempo de aplicación:</b>	Aproximadamente 10 a 15 minutos.
<b>Aspecto que evalúa:</b>	Productividad
<b>Dimensiones:</b>	Conocimientos, Valores y Relaciones

### Tabla 15

*Estadístico fiabilidad – Productividad*

<b>Estadístico de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,962	20

**Fuente:** Jara (2017).

## Base de datos

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
Género	Numérico	8	0	Género	{1, MASCU...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
Edad	Numérico	8	0	Edad	{1, 20 a 30}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
Grado_de_i...	Numérico	8	0	Grado de Intruc...	{1, Nivel sec...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
Condició_La...	Numérico	8	0	Condicion Laboral	{1, Subcontr...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
Area_de_tra...	Numérico	8	0	Area de trabajo	{1, campo}...	Ninguno	8	Centrado	Nominal	Entrada
GTHP1	Numérico	8	0	La empresa util...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
GTHP2	Numérico	8	0	La empresa to...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
GTHP3	Numérico	8	0	Su puesto de tr...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
GTHP4	Numérico	8	0	Recibe regular...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
GTHP5	Numérico	8	0	Usted como col...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
GTHP6	Numérico	8	0	La empresa ma...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
GTHP7	Numérico	8	0	Los sistemas d...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
GTHP8	Numérico	8	0	La empresa inc...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
GTHP9	Numérico	8	0	La empresa ofr...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
GTHP10	Numérico	8	0	Los jefes mues...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
GTHP11	Numérico	8	0	Los jefes recon...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
GTHP12	Numérico	8	0	Disponen de ca...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
GTHP13	Numérico	8	0	Dispone de faci...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
GTHP14	Numérico	8	0	La empresa apl...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
GTHP15	Numérico	8	0	Existe una rela...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
GTHP16	Numérico	8	0	Colabora con s...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
GTHP17	Numérico	8	0	Recibe en form...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
GTHP18	Numérico	8	0	La empresa to...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada



Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
PP19	Numérico	8	0	Como colabora...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	☰ Centrado	▬ Ordinal	↘ Entrada
PP20	Numérico	8	0	Mantiene una a...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	☰ Centrado	▬ Ordinal	↘ Entrada
PP21	Numérico	8	0	Acepta la ayud...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	☰ Centrado	▬ Ordinal	↘ Entrada
PP22	Numérico	8	0	Posee la capac...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	☰ Centrado	▬ Ordinal	↘ Entrada
PP23	Numérico	8	0	Como colabora...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	☰ Centrado	▬ Ordinal	↘ Entrada
PP24	Numérico	8	0	Posee los cono...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	☰ Centrado	▬ Ordinal	↘ Entrada
PP25	Numérico	8	0	Se preocupa po...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	☰ Centrado	▬ Ordinal	↘ Entrada
PP26	Numérico	8	0	Como colabora...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	☰ Centrado	▬ Ordinal	↘ Entrada
PP27	Numérico	8	0	Es puntual con ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	☰ Centrado	▬ Ordinal	↘ Entrada
PP28	Numérico	8	0	Es leal con sus...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	☰ Centrado	▬ Ordinal	↘ Entrada
PP29	Numérico	8	0	Mantienen el c...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	☰ Centrado	▬ Ordinal	↘ Entrada
PP30	Numérico	8	0	En ausencia de...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	☰ Centrado	▬ Ordinal	↘ Entrada
PP31	Numérico	8	0	Falta a su centr...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	☰ Centrado	▬ Ordinal	↘ Entrada
PP32	Numérico	8	0	Mantiene buen...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	☰ Centrado	▬ Ordinal	↘ Entrada
PP33	Numérico	8	0	Participa con e...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	☰ Centrado	▬ Ordinal	↘ Entrada
PP34	Numérico	8	0	Le gusta partici...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	☰ Centrado	▬ Ordinal	↘ Entrada
PP35	Numérico	8	0	Participa con e...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	☰ Centrado	▬ Ordinal	↘ Entrada
TALENTOH...	Numérico	8	0	GESTION DEL ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	☰ Centrado	▬ Ordinal	↘ Entrada
ADMISION...	Numérico	8	0	ADMISION DE ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	☰ Derecha	▬ Ordinal	↘ Entrada
APLICACIO...	Numérico	8	0	APLICACION D...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	☰ Derecha	▬ Ordinal	↘ Entrada
COMPENS...	Numérico	8	0	COMPENSACI...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	☰ Derecha	▬ Ordinal	↘ Entrada
DESARROL...	Numérico	8	0	DESARROLLO...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	☰ Derecha	▬ Ordinal	↘ Entrada
MATENIMIE...	Numérico	8	0	MANTENIMIEN...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	☰ Derecha	▬ Ordinal	↘ Entrada

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
TALENTOH...	Numérico	8	0	GESTION DEL ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Centrado	Ordinal	Entrada
ADMISION...	Numérico	8	0	ADMISION DE ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
APLICACIO...	Numérico	8	0	APLICACION D...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
COMPENS...	Numérico	8	0	COMPENSACI...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
DESARROL...	Numérico	8	0	DESARROLLO...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
MATENIMIE...	Numérico	8	0	MANTENIMIEN...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
EVALUACI...	Numérico	8	0	EVALUACIÓN ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
PRODUCTI...	Numérico	8	0	PRODUCTIVID...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
CONOCIMI...	Numérico	8	0	CONOCIMIENT...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
VALORES	Numérico	8	0	VALORES	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
RELACIONES	Numérico	8	0	RELACIONES	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
GTH	Numérico	8	0	GESTION TAL...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
PRODDAD	Numérico	8	0	PRODUCTIVID...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
AP	Numérico	8	0	ADMISION DE ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
APLIPER	Numérico	8	0	APLICACIÓN D...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
CP	Numérico	8	0	COMPENSACI...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
DP	Numérico	8	0	DESARROLLO...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
MP	Numérico	8	0	MANTENIMIEN...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
EV	Numérico	8	0	EVALUACIÓN ...	{1, NUNCA}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

## Constancia de Consentimiento

SRTAS. INGRID HUAMAN SALON Y BIANCA BERNAZZA DIAZ

Por medio de la presente, nos es muy grato informarle sobre la ACEPTACIÓN de desarrollo y aplicación de su tesis denominado "Gestión del Talento Humano y su influencia en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2020" de la carrera de administración de empresas de la Universidad Cesar Vallejo sede Tarapoto.

Saludos cordiales.



Romel Diaz Alvarado  
GERENTE GENERAL  
JR. GEOCONSULTORES E INGENIEROS S.R.L.

Romel Diaz Alvarado  
Gerente General

Email: [r.diaz@jrgeoconsultores.com](mailto:r.diaz@jrgeoconsultores.com)