



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Gestión del talento humano y su impacto en la  
productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L.**

**Lima, 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

**Maestra en Administración de Negocios - MBA**

**AUTORA:**

Postigo Riveros, Giselle Gabriela (ORCID: 0000-0002-1006-613X)

**ASESOR:**

Mg. Gonzales Matos, Marcelo Dante (ORCID: 0000-0003-4365-5990)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gerencias Funcionales

LIMA – PERÚ

2022

### **Dedicatoria**

A mi Madre Carmela, por su apoyo y amor incondicional.

A mi hija Andrea, por su comprensión, por brindarme su tiempo para que yo pueda culminar esta tesis.

A mi esposo Juan Carlos, por motivarme a seguir estudiando y crecer cada día.

### **Agradecimiento**

A Dios y a mi Padre que desde el cielo cuidan de mí.

A mi familia por su apoyo incondicional.

A mi Asesor de Tesis Dr. Marcelo Gonzales Matos por sus enseñanzas.

A la empresa Valtec Consultores SRL, por brindarme su información para mi tesis.

## Índice de contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas .....	v
Índice de figuras .....	viii
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
I. INTRODUCCIÓN.....	13
II. MARCO TEÓRICO .....	17
III. METODOLOGÍA.....	29
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	29
3.2. Variables y operacionalización.....	30
3.3. Población, muestra y muestreo.....	31
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	32
3.5. Procedimientos.....	34
3.6. Métodos de análisis de datos.....	34
3.7. Aspectos éticos.....	35
IV. RESULTADOS .....	36
V.DISCUSIÓN .....	87
V. CONCLUSIONES .....	90
VII. RECOMENDACIONES .....	93
REFERENCIAS.....	95
ANEXOS .....	102
ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	102
ANEXO 02 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN .....	103
ANEXO 03 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO .....	109
ANEXO 04 .....	

## Índice de tablas

Tabla 1 Expertos validadores del instrumento. ....	33
Tabla 2 Confiabilidad del instrumento. ....	36
Tabla 3 Resumen resultados Dimensión: Selección de personal. ....	37
Tabla 4 Pregunta 1: En su organización existe un proceso de selección de personal efectivo y estructurado. ....	38
Tabla 5 Pregunta 2: Considera que se tienen bien identificadas las necesidades de talento humano para el proceso de reclutamiento.....	39
Tabla 6 Pregunta 3: El proceso de promoción de vacantes, reclutamiento y selección del personal realizado en su organización se apoya en las nuevas tecnologías y estrategias innovadoras.....	40
Tabla 7 Pregunta 4: Según su apreciación, el área de recursos humanos cuenta con experiencia y conocimiento suficiente para realizar con efectividad el proceso de reclutamiento y selección.....	41
Tabla 8 Pregunta 5: En su empresa, las actividades de reclutamiento y selección de personal son supervisadas por los directivos.....	42
Tabla 9 Pregunta 6: En su opinión, mediante el desarrollo de reclutamiento y selección de personal se ha captado a un talento humano de calidad en la empresa.....	43
Tabla 10 Resumen resultados Dimensión: Evaluación de desempeño.....	44
Tabla 11 Pregunta 7: Considera que las estrategias de valoración de desenvolvimiento laboral se llevan a cabo con responsabilidad, efectividad y miden objetivos cumplidos.....	45
Tabla 12 Pregunta 8: Según su apreciación, está de acuerdo con el tipo de evaluación que la organización aplica.....	46
Tabla 13 Resumen resultados Dimensión: Línea de carrera. ....	47
Tabla 14 Pregunta 9: Considero que la empresa propicia la capacitación de los .....	48
Tabla 15 Pregunta 10: En mi opinión, la empresa propicia que los trabajadores se identifiquen con sus objetivos y productividad.....	49
Tabla 16 Resumen resultados Dimensión: Compensación.....	50
Tabla 17 Pregunta 11: En mi experiencia, los salarios y beneficios económicos que brinda la empresa son satisfactorios y justos.....	51
Tabla 18 Pregunta 12: Además de los sueldos y salarios, en la empresa contamos con buenos beneficios sociales y económicos adicionales que favorecen a los trabajadores.....	52

Tabla 19	Resumen resultados Dimensión: Ambiente Laboral.....	53
Tabla 20	Pregunta 13: Considera que el ambiente laboral es propicio para el desarrollo del .....	54
Tabla 21	Resumen resultados Dimensión: Retención de Personal. ....	55
Tabla 22	Pregunta 14: Considero que la empresa valora las competencias y habilidades de los trabajadores y hace lo posible por retener el personal competente.....	56
Tabla 23	Pregunta 15: A mi modo de ver, las actividades se asignan según las fortalezas y habilidades del personal.....	57
Tabla 24	Pregunta 16: La empresa invierte en la permanente actualización del talento humano y esto los motiva a permanecer en la organización .....	58
Tabla 25	Resumen resultados Dimensión: Dedicación. ....	59
Tabla 26	Pregunta 17: En su opinión, la mayoría de los trabajadores son constantes y dedicados en el ejercicio de sus funciones .....	60
Tabla 27	Pregunta 18: Dedico muchas horas de mi tiempo, conocimientos y concentración a realizar las actividades que me corresponden en mi puesto de trabajo	61
Tabla 28	Pregunta 19: Considero que soy dedicado, constante y me esfuerzo en cumplir cabalmente mis funciones en el trabajo .....	62
Tabla 29	Resumen resultados Dimensión: Trabajo en equipo.....	63
Tabla 30	Pregunta 20: Según su percepción, el talento humano que forma parte de la empresa demuestra unidad de equipo. ....	64
Tabla 31	Pregunta 21: En el área donde yo trabajo, todos trabajamos de forma coordinada y apoyándonos mutuamente. ....	65
Tabla 32	Pregunta 22: Considero que los equipos de trabajo actúan con criterios de colaboración y empatía (ponerse en el lugar del otro).....	66
Tabla 33	Resumen resultados Dimensión: Comunicación. ....	67
Tabla 34	Pregunta 23: Realizamos reuniones y mesas de trabajo para analizar situaciones y tomar decisiones. ....	68
Tabla 35	Pregunta 24: Creo que existe una efectiva comunicación a través de los medios electrónicos (digitales) entre los miembros de la organización, para el desarrollo del trabajo.....	69
Tabla 36	Pregunta 25: En la organización, existen mecanismos efectivos para el cumplimiento de revisiones virtuales que contribuyan a hacer seguimiento al trabajo..	70
Tabla 37	Pregunta 26: En la empresa tenemos una política de puertas abiertas, las relaciones entre directivos y colaboradores son fluidas y cordiales. ....	71

Tabla 38 Resumen resultados Dimensión: Cumplimiento de metas. ....	72
Tabla 39 Pregunta 27: Considero que en la empresa se han inculcado valores que están orientados al cumplimiento de las metas compartidas. ....	73
Tabla 40 Pregunta 28: En mi opinión, el talento humano demuestra siempre una actitud favorable al cumplimiento de las metas organizacionales.....	74
Tabla 41 Pregunta 29: Conocemos las metas trazadas y dedicamos nuestro trabajo a lograrlas. ....	75
Tabla 42 Pregunta 30: Los trabajadores de esta empresa nos preocupamos por desarrollar las aptitudes necesarias para cumplir las metas trazadas. ....	76
Tabla 43 Pregunta 31: La empresa apoya a los trabajadores para desarrollar competencias que les permitan cumplir los objetivos y metas planteadas. ....	77
Tabla 44 Baremo de la variable gestión de talento humano.....	78
Tabla 45 Baremo de la variable productividad. ....	79
Tabla 46 Prueba de Normalidad.....	80
Tabla 47 Coeficiente de Rho Spearman. ....	81
Tabla 48 Grado de correlación y nivel de significancia entre la Variable 1: Gestión de Talento Humano y Variable 2: Productividad. ....	82
Tabla 49 Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión 1: Selección de talento humano y la Variable 2: Productividad.....	83
Tabla 50 Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión 2: Evaluación del desempeño y la Variable 2: Productividad. ....	84
Tabla 51 Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión 3: Compensación y la Variable 2: Productividad. ....	85
Tabla 52 Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión 4: retención y supervisión del talento humano y la Variable 2: Productividad.....	86

## Índice de figuras

Figura 1	Confiabilidad del instrumento .....	34
Figura 2	Pregunta 1: En su organización existe un proceso de selección de personal efectivo y estructurado .....	38
Figura 3	Pregunta 2: Considera que se tienen bien identificadas las necesidades de talento humano para las actividades de reclutamiento .....	39
Figura 4	Pregunta 3: El proceso de promoción de vacantes, reclutamiento y selección del personal realizado en su organización se apoya en las nuevas tecnologías y estrategias innovadoras. ....	40
Figura 5	Pregunta 4: Según su apreciación, el área de recursos humanos cuenta con experiencia y conocimiento suficiente para realizar con efectividad el proceso de reclutamiento y selección. ....	41
Figura 6	Pregunta 5: En su empresa, las actividades de reclutamiento y selección de personal son supervisadas por los directivos. ....	42
Figura 7	Pregunta 6: En su opinión, mediante el desarrollo de reclutamiento y selección de personal, se ha captado a un talento humano de calidad en la empresa. ....	43
Figura 8	Pregunta 7: Considera que las estrategias de valoración de desenvolvimiento laboral se llevan a cabo con responsabilidad, efectividad y miden objetivos cumplidos. ....	45
Figura 9	Pregunta 8: Según su apreciación, está de acuerdo con el tipo de evaluación que la organización aplica. ....	46
Figura 10	Pregunta 9: Considero que la empresa propicia la capacitación de los trabajadores. ....	48
Figura 11	Pregunta 10: En mi opinión, la empresa propicia que los trabajadores se identifiquen con sus objetivos y productividad. ....	49
Figura 12	Pregunta 11: En mi experiencia, los salarios y beneficios económicos que brinda la empresa son satisfactorios y justos. ....	51
Figura 13	Pregunta 12: Además de los sueldos y salarios, en la empresa contamos con buenos beneficios sociales y económicos adicionales que favorecen a los trabajadores. ....	52
Figura 14	Pregunta 13: Considera que el ambiente laboral es propicio para el desarrollo del talento humano. ....	54
Figura 15	Pregunta 14: Considero que la empresa valora las competencias y habilidades	



de los trabajadores y hace lo posible por retener el personal competente.....	56
Figura 16 Pregunta 15: A mi modo de ver, las actividades se asignan según las fortalezas y habilidades del personal. ....	57
Figura 17 Pregunta 16: La empresa invierte en la permanente actualización del talento humano y esto los motiva a permanecer en la organización.....	58
Figura 18 Pregunta 17: En su opinión, la mayoría de los trabajadores son constantes y dedicados en el ejercicio de sus funciones. ....	60
Figura 19 Pregunta 18: Dedico muchas horas de mi tiempo, conocimientos y concentración a realizar las actividades que me corresponden en mi puesto de trabajo. ....	61
Figura 20 Pregunta 19: Considero que soy dedicado, constante y me esfuerzo en cumplir cabalmente mis funciones en el trabajo. ....	62
Figura 21 Pregunta 20: Según su percepción, el talento humano que forma parte de la empresa demuestra unidad de equipo. ....	64
Figura 22 Pregunta 21: En el área donde yo trabajo, todos trabajamos de forma coordinada y apoyándonos mutuamente. ....	65
Figura 23 Pregunta 22: Considero que los equipos de trabajo actúan con criterios de colaboración y empatía (ponerse en el lugar del otro).....	66
Figura 24 Pregunta 23: Realizamos reuniones y mesas de trabajo para analizar situaciones y tomar decisiones.....	68
Figura 25 Pregunta 24: Creo que existe una efectiva comunicación a través de los medios electrónicos (digitales) entre los miembros de la organización, para el desarrollo del trabajo. ....	69
Figura 26 Pregunta 25: En la organización, existen mecanismos efectivos para el cumplimiento de revisiones virtuales que contribuyan a hacer seguimiento al trabajo. ....	70
Figura 27 Pregunta 26: En la empresa tenemos una política de puertas abiertas, las relaciones entre directivos y colaboradores son fluidas y cordiales. ....	71
Figura 28 Pregunta 27: En la empresa tenemos una política de puertas abiertas, las relaciones entre directivos y colaboradores son fluidas y cordiales. ....	73
Figura 29 Pregunta 28: En mi opinión, el talento humano demuestra siempre una actitud favorable al cumplimiento de las metas organizacionales.....	74
Figura 30 Pregunta 29: Conocemos las metas trazadas y dedicamos nuestro trabajo a lograrlas. ....	75
Figura 31 Pregunta 30: Los trabajadores de esta empresa nos preocupamos por	

desarrollar las aptitudes necesarias para cumplir las metas trazadas. ....76

Figura 32 Pregunta 31: La empresa apoya a los trabajadores para desarrollar competencias que les permitan cumplir los objetivos y metas planteadas.....77

## Resumen

La investigación tuvo como propósito determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021. La investigación fue de tipo aplicada, bajo el enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La población y muestra estuvo conformada por 50 trabajadores de la empresa Valtec Consultores S.R.L. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, mientras el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Por consiguiente, entre los resultados se evidenció que existe un proceso de gestión talento humano efectivo y estructurado para ingresar y mantener a los trabajadores dentro de la organización. Además, el coeficiente de Rho de Spearman presentó un valor de correlación del 60% ( $r=0,607$ ), demostrándose la relación positiva moderada y estadísticamente significativa; por tanto, se concluye que la gestión de talento humano mide los indicadores de selección de personal, evaluación de desempeño, línea de carrera, compensación y ambiente laboral y retención del talento humano a la población objetiva de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021, de esa manera, incide significativamente en la productividad priorizando la dedicación, trabajo en equipo, comunicación y cumplimiento de metas

Palabras clave: Gestión talento humano, productividad, selección del personal, línea de carrera, trabajo en equipo.

## Abstract

The purpose of the research was to determine the relationship between the management of human talent and the productivity of the company Valtec Consultores S.R.L. - Lima Peru, period 2021. The research was of an applied type, under the quantitative approach, correlational level, non-experimental design and cross section. The population and sample consisted of 50 workers from the company Valtec Consultores S.R.L. The data collection technique was the survey, while the data collection instrument was the questionnaire. Consequently, among the results it was evidenced that there is an effective and structured human talent management process to enter and keep workers within the organization. In addition, Spearman's Rho coefficient presented a correlation value of 60% ( $r = 0.607$ ), demonstrating a moderate and statistically significant positive relationship; Therefore, it is concluded that human talent management measures the indicators of personnel selection, performance evaluation, career path, compensation and work environment and retention of human talent to the target population of the company Valtec Consultores S.R.L. - Lima Peru, 2021 period, in this way, significantly affects productivity prioritizing dedication, teamwork, communication and meeting goals

Keywords: management human talent, productivity, personnel selection, career line, teamwork.

## I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano se considera un ámbito de estudio de alta significación, dado el reconocimiento del rol medular que cumplen las personas en el desarrollo de las acciones dirigidas a alcanzar objetivos, metas, misión y visión dentro de todo tipo de organizaciones. El mundo empresarial ha comprendido así, la gestión del talento humano, como un complejo integrado de procesos cuyo fin es captar, desarrollar, motivar y retener personal calificado y comprometido para alcanzar un alto desempeño como organización (Díaz y Quintana, 2021), derivándose el desarrollo y articulación de las funciones de selección, reclutamiento, formación, desarrollo, carrera, administración, compensación, retención y sucesión (Abbas y Cross, 2018; Ogbari et al., 2018; Agarwal, 2018; Sharma y Syal, 2021).

A nivel internacional, Deloitte University Press (2017) realizó una encuesta que fue aplicada a más de 10.000 personas que se desempeñan como líderes del sector empresarial y jefes de personal, de 140 naciones, identificando que en las organizaciones se están asumiendo modelos organizativos que procuran traducir el carácter interconectado del entorno laboral, destacando que: (a) la captación de talento humano calificado es prioridad (83% de los líderes); (b) 80% califica la experiencia del empleado como relevante (productiva y significativa); (c) es fundamental el rediseño de la gestión de rendimiento (medición del desempeño), se ha avanzado logrando resultados satisfactorios; (d) emerge el liderazgo digital (aunque pocas empresas han posicionado líderes digitales); (e) 33% ha introducido mejoras tecnológicas en información y comunicación para ofrecer soluciones y servicios a sus empleados; (f) el uso de las analíticas sobre retención y otros aspectos cobra importancia, pero se introduce a paso muy lento.

De este modo, en un contexto mediado por el conocimiento, como factor determinante en las dinámicas sociales y económicas, una efectiva gestión de los talentos humanos se sustenta en la realidad de que las personas son las principales fuentes de conocimiento para las organizaciones, reconociendo el conocimiento como base primordial para incrementar su productividad (Ghamari et al., 2018). Esta es entendida como una escala que mide la eficiencia de individuos, grupos, organizaciones empresariales, instituciones, economías y

gobiernos en el empleo de los recursos disponibles para la producción de bienes y servicios, maximizando los beneficios económicos en un período determinado (Organización Internacional del Trabajo, 2020). La productividad es una de las preocupaciones fundamentales de toda organización, pues representa la base para una mayor competitividad en el mercado. Aunque la productividad de una empresa se mide comparando los resultados obtenidos (producción) con el uso de los recursos empleados en el proceso, en esencia, la productividad alude a la capacidad y compromiso de los trabajadores que se invierte al logro de las metas organizacionales (Yasin et. al, 2019).

Según el Banco Mundial (2020), a nivel global, las economías emergentes y en desarrollo siguen estando en rezago respecto a las economías avanzadas, representando un 20% del promedio de estas y, aunque desde la crisis financiera del 2007 – 2009 y ahora con la pandemia, se ha experimentado una desaceleración general de los niveles de productividad en el mundo, en estos países se habían observado avances que podrían ser renovados si se produce una adaptación a las nuevas realidades y adopción exitosa de las nuevas tecnologías.

A este respecto, en Perú se aprecian dos realidades principales: (a) las grandes y medianas empresas (internacionalizadas) que desarrollan planes y estrategias para potenciar la calidad y satisfacción de su personal con miras a alcanzar y superar sus metas productivas, y (b) las pymes y negocios informales que enfrentan una realidad compleja, presentando limitaciones en el manejo del talento humano, por lo que se ven obligadas a innovar en este aspecto (Muñoz et al., 2020). Particularmente, Valtec Consultores S.R.L. es una empresa pequeña que fue creada en el año 2015 con capitales peruanos, está ubicada en Lima y presta servicios de tecnologías de información a nivel nacional. Dadas sus características y la actividad económica que desarrolla, para esta empresa es vital disponer de personal capacitado y comprometido con los objetivos organizacionales; al respecto, se han establecido de modo exploratorio, ciertas limitaciones en el cumplimiento de los procesos relativos a la gestión de personal, específicamente en cuanto a los perfiles de ingreso, las políticas de selección, las evaluaciones de desempeño, la rotación y retención de personal, entre otros aspectos en los cuales se pretende profundizar dentro de este estudio.

En tal sentido, se la formulación del problema general se define de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021? Asimismo, se presentan los problemas específicos siguientes: ¿Cuál es la relación entre la selección del talento humano y la productividad de la empresa?; ¿Cuál es la relación entre la evaluación de desempeño del talento humano y la productividad de la empresa?; ¿Cuál es la relación de la compensación y desarrollo del talento con la productividad de la empresa? y ¿Cuál es la relación de la retención y supervisión del talento humano con la productividad de la empresa?

Por otro lado, en cuanto a la justificación, desde una perspectiva práctica, por generar conocimientos científicos que pueden constituirse en fundamento sólido para el proceso decisorio dentro de la organización analizada y en empresas afines, en cuanto a estrategias de gestión del talento humano (fortalecimiento de la selección, evaluación, desarrollo y permanencia), con el fin de potenciar los niveles de productividad de la empresa.

Desde una perspectiva teórica, este estudio se justificó en la medida en que representa una referencia en el estudio de la gestión del talento humano y la productividad, incluyendo el diseño y validación de dos instrumentos de recolección de información sobre estas variables, que contribuyen al fortalecimiento de la disciplina administrativa y de la línea de investigación “gerencias funcionales”, así como al desarrollo de futuros estudios en torno a esta temática. Además, se justificó metodológicamente por cuanto permitió aplicar un enfoque cuantitativo de alcance correlacional, mediante la aplicación de encuestas.

En cuanto a la hipótesis general se estableció lo siguiente: existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021. Asimismo, en las hipótesis específicas se señaló: existe una relación significativa entre la selección del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. Lima Perú, periodo 2021; existe una relación significativa entre la evaluación de desempeño del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021; existe una relación significativa del desarrollo y compensación del talento humano y la productividad de la empresa

Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021; existe una relación significativa de la retención y supervisión del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021

De igual forma, la investigación planteó como objetivo general determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021. Además, en cuanto, a los objetivos específicos se establecieron: Identificar la relación existente entre la selección del talento humano y la productividad de la empresa; precisar la relación existente entre la evaluación de desempeño del talento humano y la productividad de la empresa; establecer la relación del desarrollo y compensación del talento humano y la productividad de la empresa y explicar la relación de la retención y supervisión del talento humano y la productividad de la empresa.



## II. MARCO TEÓRICO

Con base en los antecedentes que han desarrollado la misma temática de la presente tesis, desde el ámbito nacional, se destacan: Muñoz et al. (2020) publicaron un artículo cuyo objetivo fue la descripción de la relación entre la gestión del talento humano y la productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A, Subdivisión 2, Chosica – Galera, año 2019. Se refiere a un estudio de nivel correlacional, diseño no experimental y transversal, que se apoya en encuestas aplicada a los 60 colaboradores de la empresa mencionada. Los resultados permiten concluir que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y la productividad, evidenciado un nivel de significancia de 0.05 y un coeficiente de 0.698, que es alta, lo que demuestra que una eficiente y correcta gestión de los talentos humanos, contribuye a potenciar el nivel de productividad de la organización.

Alvines y Bendezú (2018) desarrollaron una tesis cuya finalidad fue determinar el impacto de la gestión del talento humano en la productividad de una organización dedicada a las finanzas en el distrito de San Isidro, 2018. Los autores emplearon un diseño de investigación explicativa, no experimental, basada en encuestas aplicadas a 26 ejecutivos de dicha entidad financiera; los datos se analizaron mediante estadística descriptiva, representaciones gráficas y la aplicación de la prueba estadística Chi –cuadrado. A través del análisis de los resultados se detectó la existencia de una relación de influencia significativa, de media a alta, de la gestión del talento humano, específicamente de la selección de personal, motivación, capacitación, satisfacción y ambiente laboral, en los niveles de productividad que ha alcanzado la entidad financiera de San Isidro.

Campos (2018) realizó una tesis cuyo fin fue determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la productividad en dicha empresa. Esta es una investigación aplicada, cuantitativa, descriptiva – correlacional, diseño correlacional, no experimental, transversal, que contempló aplicación de encuestas a 12 empleados. Mediante el análisis descriptivo y correlacional (correlación de Spearman: 0.229), se rechaza la hipótesis principal, concluyendo que es muy baja la vinculación existente entre la gestión de los recursos humanos y la productividad, estableciendo, no obstante, que existen una incidencia fuerte del reclutamiento en

la productividad (0.656), mientras que la selección de personal no incide en esta variable (0.036).

Moreno (2018) desarrolló un estudio en el que se propuso establecer la incidencia de la gestión de talento humano en la productividad de los ~~clientes~~ de la compañía Agrolmos S.A. Este estudio se realizó a partir de un diseño de nivel correlacional y no experimental, que utilizó dos (2) cuestionarios, para medir por separado cada una de las variables. Los resultados permiten concluir que los efectos de la gestión del talento humano en la productividad del personal de la organización analizada son negativos, pues dadas sus limitaciones genera un bajo rendimiento, debido a una elevada rotación de personal. Asimismo, el nivel de productividad del personal de la firma Agrolmos se califica como muy bueno (19,74%), bueno (24,16%), malo (29,24%) y muy malo(26,86%).

Salas (2018) realizó un estudio con el propósito de acrecentar la productividad en una empresa mediante el fortalecimiento de la administración del talento humano. Metodológicamente, el trabajo se sustentó en encuestas, observación y recolección de información documental sobre la productividad. Habiendo determinado que en esta empresa son comunes las demoras en los procesos, la inapropiada atención al cliente, la baja satisfacción por parte de los trabajadores, así como la escasa motivación y satisfacción de los clientes, también se ha determinado que el nivel de productividad es bajo, estableciendo la relación entre ambas variables. Finalmente, el autor propuso un plan orientado a la motivación, capacitación, mejora de los procesos, manual de organización y funciones, descripción de los procedimientos, para alcanzar mejoras en cuanto a la gestión del talento humano y productividad.

Las investigaciones internacionales relacionadas con las variables objeto de análisis, que han sido seleccionadas como antecedentes por su afinidad con este estudio son: Díaz y Quintana (2021) presentan un artículo (Ecuador) cuyo propósito fue analizar la importancia de gestionar el talento humano y cómo se puede ver reflejado en la productividad de la empresa. Se trata de una investigación bibliográfica, descriptiva, cualitativa y correlacional. Los resultados muestran que el factor humano se perfila como un elemento clave que tiene una significativa influencia en las fluctuaciones de la productividad, mediante la gestión de conflictos, ambiente laboral, capital intelectual y trabajo de los stakeholders.

Gallego y Sierra (2020) presentaron un estudio (Colombia) cuyo objetivo fue detectar las razones de un descenso en la productividad a partir de la percepción de los colaboradores del departamento comercial en una compañía de hidrocarburos situada en Medellín. Es un estudio cualitativo, que contempló entrevistas y encuestas a los trabajadores del departamento comercial (10). Los resultados corroboraron que las causas más importantes que influyen en la baja productividad del área son: políticas de capacitación, desconocimiento sobre implementación de nuevos productos, desmotivación y desconocimiento de procesos, fallas en la comunicación. Asimismo, aunque los colaboradores muestran esfuerzos por mejorar la productividad, perciben la necesidad de cambios que permitan a la empresa hacer frente y subsistir a las dinámicas del mercado actual.

Shrouf et al. (2020) publicaron un artículo científico (Jordania), cuya finalidad consistió en analizar el papel mediador de la productividad del sector bancario en Jordania sobre la base del nexo entre el desempeño estratégico y los recursos humanos desde el punto de vista del directivo de alta gerencia y gerentes de unidades funcionales (finanzas, marketing, recursos humanos y contabilidad). Es una investigación cuantitativa, que se apoya en encuestas aplicadas a los gerentes de 26 bancos comerciales en Jordania. Los resultados demuestran que la administración de los recursos humanos registra un efecto positivo en el desempeño estratégico y productividad de estas organizaciones, y revelaron además que la actividad productiva incide positivamente en la asociación entre recursos humanos y desempeño estratégico.

Lee et al. (2017) desarrollaron un artículo científico (EEUU) cuya finalidad fue realizar un estudio empírico sobre cómo la innovación en el manejo de los recursos humanos (HRM) puede incidir positivamente en la productividad y la eficacia de las organizaciones, mediante la inversión en salud y bienestar de los empleados, reducción de la rotación laboral, implementación de tecnologías y sostenimiento de la autonomía. Este estudio se fundamentó en una encuesta aplicada a los empleados de la organización sin fines de lucro, se hizo un análisis estadístico de naturaleza multivariada con el fin de desarrollar un modelo de regresión en torno a la productividad y efectividad. Los resultados evidencian relaciones estadísticas significativas en los modelos generales de productividad y efectividad, concluyendo que la autonomía, tecnología, salud y bienestar son variables determinantes en esta relación.

Escobar (2017) presentó una tesis (Ecuador) con el objetivo de implementar un procedimiento administrativo eficiente que acreciente los niveles la productividad de la agroempresa Unión Libre. Investigación basada en la integración de enfoques cualitativo y cuantitativo, diseño exploratorio, descriptivo y correlacional, que aplica análisis documental y encuestas a los trabajadores y jefe de la planta. Los datos evidenciaron que no se aplican correctamente los procesos de contratación, existe una excesiva rotación de personal, desconocimiento de funciones, indebida flexibilidad, inexperiencia en el manejo de técnicas y procesos productivos, limitaciones en la capacitación, no se ha experimentado expansión, por lo que es fundamental implementar un plan de dirección del talento humano centrado en la productividad.

### **Gestión del talento humano**

Respecto a la variable que es motivo de análisis, gestión del talento humano, comprende el proceso estratégico que integra un conjunto de políticas, dinámicas y acciones orientadas a integrar, organizar, compensar, desarrollar, supervisar y retener colaboradores, con miras a lograr el valor más alto de la empresa, por medio del cumplimiento de los objetivos organizacionales, así como de las metas de competitividad y posicionamiento en el mercado (Muñoz et al., 2021; Ganaie y Haque, 2017; Ghamari et. al, 2018). Asimismo, vale señalar que la definición de gestión del talento humano se asume, en la mayoría de los autores como una evolución y resignificación de lo que se conocía tradicionalmentecomo administración de los recursos humanos. Teóricos como Chiavenato (2002), destacaron que la gestión del talento humano es un paradigma donde los trabajadores son enfocados desde la perspectiva humana considerando sus actitudes y aptitudes, competencias y destrezas intelectuales de las cuales dependen las organizaciones para operar, desarrollar bienes y servicios, y alcanzar las metas estratégicas y generales (Muñoz y Lombeida, 2021). Asimismo, la gestión del talento es una técnica habitual de atracción y retención de trabajadores con talento en el escenario empresarial actual, contribuye al atractivo más significativo, y la retención de empleados, en tiempos donde desarrollar, reclutar y mantener a los trabajadores es un gran desafío para todas las empresas (Raja et al., 2021).

De tal manera, que la gestión de recursos humanos impulsa la captación de talento humano mediante la selección de personal y es el proceso mediante el cual la organización emplea talentos idóneos para cubrir puestos, por lo que es muy

importante formular estrategias y planes de reclutamiento, pues sin el recurso humano necesario ninguna empresa puede competir (Castro et al., 2021).

Al respecto, Chiavenato (2009) expuso que la administración de los recursos humanos cede paso a una nueva realidad: la gestión del talento humano, en el marco de cuyo enfoque las personas dejan de ser asumidas y tratadas como otro recurso para la organización, para ser consideradas como individuos dotados de inteligencia, epistemología, habilidades, personalidad, propósitos, responsabilidades y otros atributos dentro de la administración de los recursos organizacionales.

No obstante, el que las organizaciones cuenten con personas, no significa que cuenten con talento humano, se espera que las personas posean significativos diferenciales competitivos para la empresa; por otro lado, no basta contar con destacados talentos individuales, se requiere desarrollarlos, articularlos y crear sinergia entre ellos para potenciar sus competencias e impactar positivamente en la cadena productiva, por lo que es importante que las organizaciones cuenten con un complejo estructural, que les proporcione la capacidad para la definición, planificación, organización y control eficiente de las estrategias y procesos adecuados para encauzar al talento humano hacia el cumplimiento de los objetivos planteados (Obando, 2020).

Asimismo, centrados en la importancia del concepto talento humano, se asume como eje teórico transversal el enfoque de competencias, desde el cual se emplea el término competencia como conjunto de habilidades (talentos) que la organización puede desarrollar en los empleados con alto potencial en aras de agregar valor a su talento humano. Así, el desarrollo de competencias se traduce frecuentemente en trabajos con criterios de excelencia y un desempeño de calidad (Ganaie y Haque, 2017). El concepto de competencia es propuesto por McClelland, hacia 1973, como conducta que se presupone necesaria para desempeñar un cargo o función específica, y en el desarrollo del enfoque de competencias se ha integrado a procesos como la planificación de la sucesión, gestión del desempeño y planificación del capital humano, propiciando la identificación de conocimientos, habilidades y comportamientos que permiten gestionar el talento humano conforme a las necesidades actuales y futuras, y en alineación con la estrategia empresarial. En torno a los modelos teóricos, la gestión por competencias se ha constituido en un enfoque de alta significación para la comprensión y práctica de la gestión del

talento humano, pues ha contribuido a potenciar los procesos de atraer, identificar, seleccionar, desarrollar, retener, auditar y otras funciones centrales de esta área gerencial funcional. Sobre la base de estos fundamentos, y tomando como base los propósitos de calidad y productividad, existen tres enfoques a considerar en la concepción y ejercicio de la gestión del talento humano, a saber:

Un primer enfoque se refiere a que la calidad de sus procesos y funciones se expresa en el modo en que se selecciona, desarrolla y retiene a los trabajadores que se consideran talento humano idóneo para la organización (en términos de calidad y cantidad), por lo que su gestión exige la adaptación de sistemas, políticas y prácticas a las necesidades reales de la empresa, pues, en esa medida, se podrá disponer de trabajadores que tengan los conocimientos, capacidades y compromiso para realizar sus tareas de forma exitosa y adecuada. Un segundo enfoque comprende la promoción de altos niveles de calidad y productividad, mediante sistemas, políticas y prácticas mediadas por la innovación, y evaluadas con criterios de eficiencia y eficacia. Y, un tercer enfoque alude a la retroalimentación efectiva, esto es, un seguimiento y monitoreo constante de la productividad y calidad a todos los niveles de la organización (Arulrajah, 2017).

Tomando como base el enfoque de competencias y la estrecha vinculación entre la gestión del talento humano y los niveles de calidad y productividad de la empresa, se asume como definición de la variable gestión de talento humano, la conceptualización propuesta por Chiavenato (2009), en la que se han sustentado numerosos estudios sobre el tema, como una función y conjunto dinámico de procesos que posibilitan la cooperación eficaz y el trabajo coordinado entre las personas, con miras a lograr los objetivos compartidos, tanto individuales como organizacionales, propiciando el cumplimiento de la misión y metas trazadas, generando competencias y ventajas competitivas, y procurando organización, capacitación y motivación a los colaboradores.

Se definen así los procesos de gestión del talento humano, como dimensiones para el estudio de esta variable: (1) selección del talento humano (integrar personas); (2) evaluación de desempeño (organizar personas); (3) Línea de carrera (recompensar y desarrollar personas); (4) retención y supervisión (retener y auditar personas) (Chiavenato, 2009; Vural et al., 2012; Sharma y Syal, 2021).

La selección del talento humano es conceptualizada como un proceso a

través del cual se aplican los criterios de selección y filtros a los candidatos atraídos previamente, tomando en cuenta las características y competencias deseadas, esto es, elegir a la persona indicada, en el momento oportuno para el puesto correcto. La evaluación de desempeño comprende una valoración y sistematización de los modos, acciones y ejercicio laboral de cada colaborador, en función de las tareas que le corresponde realizar, el logro de las metas trazadas, los resultados obtenidos, sus competencias y desarrollo potencial (Chiavenato, 2009).

En cuanto al desarrollo, este se define como el proceso que permite impulsar cambios a nivel de la organización y de los colaboradores, mediante una estrategia de aprendizaje y mejora continua, con el fin de lograr y sostener ventajas competitivas para la organización y propiciar el progreso para el empleado (El Dahshan et. al, 2018).

Mientras que la compensación contempla la remuneración, beneficios, recompensas y prestaciones que se asignan al personal para retribuir su desempeño. Ambiente laboral, conjunto de cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto que son percibidas, sentidas o experimentadas por las personas que componen la organización empresarial y que influyen sobre su conducta. (Goncalves,2000). El clima laboral es muy importante y relevante dentro de una institución, en virtud que a los funcionarios les genera estabilidad para garantizar mayor productividad y beneficio para el Proyecto, creando un buen enlace en las comunicaciones ya que forman un papel preponderante en las relaciones interpersonales en el equipo de gestión. Jiménez-Bonilla, (2016).

La retención de talento se centra en la implementación de estrategias y acciones para motivar a los empleados a continuar dentro de la organización durante el período máximo de tiempo (El Dahshan et al., 2018).

En la definición de la gestión de talento humano y sus procesos, otro concepto de relevancia que es preciso comprender está representado por la línea de carrera, que es el mecanismo principal en que se basa la administración de carrera y es definido como el proceso de acompañamiento y asistencia de los empleados para su desarrollo dentro de la empresa, durante todo su período de servicio, desde que ingresa hasta que egresa de la organización, con el propósito de que estos alcancen su potencial profesional y personal dentro de la misma (Farromeque, 2015).

## **Productividad**

En otro orden de ideas, la productividad es conceptualizada como la apropiación y utilización eficaz de los recursos y las capacidades de innovación con el fin de incrementar el valor agregado de los productos y servicios que se ofrecen, es decir, la productividad de una empresa está dada por el grado de utilización de los insumos de entrada (recursos), mientras que la producción obtenida mediante una cantidad determinada de insumos de entrada representa la productividad de esos insumos (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Dicho de otro modo, la productividad hace referencia a la relación existente entre la producción total (volumen total) y los recursos que han sido empleados en el proceso productivo, esto es, la razón entre salidas y entradas de este proceso. En esa medida, el nivel de productividad entraña un análisis sobre el modo en que se están utilizando los factores de producción para generar los productos y servicios que vienen a satisfacer las demandas de los consumidores, de lo que depende, a su vez, el nivel de competitividad de la empresa (Fontalvo et al., 2018). Los incrementos en la productividad implican que con menos recursos de los utilizados previamente se está logrando la misma producción o una mayor, que con los mismos recursos se generan mayor producción o que, con mayores recursos, se alcance un crecimiento exponencial de la producción (más que proporcional).

Para el estudio de la productividad, se toma en cuenta la influencia de cada uno de los recursos o factores empleados en el proceso productivo, de modo que, por ejemplo, la infraestructura y tecnología son factores de alta significación e influencia en la consecución de una mayor productividad, dependiendo del tipo de bienes o servicios que se prestan ofrecen, tomando en cuenta aspectos como la innovación, el mantenimiento, el manejo experto, la capacidad productiva, automatización, entre otros (Fontalvo et al., 2018). En el ámbito de los servicios tecnológicos, los referido a los equipos (hardware y software entre ellos) ocupa un lugar estratégico en el logro de una mayor productividad

En cuanto a los insumos y materiales, su efecto en la productividad está vinculado con una adecuada selección de estos, de su calidad, su adecuación a las necesidades de la producción y del cliente, así como del control preciso de los procesos en los que estos materiales o insumos son empleados, su manipulación; la gestión del inventario.

Ahora bien, un factor de alto impacto en la productividad de las



organizaciones, cualquiera sea su naturaleza, está representado por el talento humano, cuyos conocimientos, competencias, prácticas y acciones están presentes al largo de toda la cadena productiva, tanto en las actividades primarias como secundarias de la empresa. En ese sentido, se erigen como aspectos relevantes su formación, experiencia, motivación, satisfacción, compromiso, valores, actitudes, así como todos aquellos, tangibles o intangibles, que vinculan a la empresa con sus colaboradores, tales como procesos y métodos, capacitación, remuneración y otras formas de compensación, cultura y clima organizacional, oportunidades, innovación, redes de trabajo, liderazgo, entre otros (Deza, 2020; Shrouf et al., 2020; Yasin et. al, 2018; Arulrajah, 2017).

Según Fontalvo et al. (2018) la incidencia del talento humano en la productividad no es fácil de medir, requiriendo técnicas especiales que conducen a análisis generales, por equipos o por persona, tomando en consideración variables intrínsecas y extrínsecas que determinan su acción. La productividad del talento humano está directamente vinculada con sus conocimientos, habilidades y experiencias, por cuanto estos recursos juegan un papel preponderante en su nivel de desempeño y competitividad. A estos y otros factores internos que inciden en la productividad se suman factores externos tales como los cambios sociales y económicos estructurales, las oportunidades de financiamiento, la actuación de los gobiernos y las políticas públicas, el marco normativo, la competencia, entre otros.

En cuanto a los modelos teóricos, existe una amplia diversidad de modelos que permiten la medición de la productividad, los cuales aportan diferentes enfoques y herramientas para su comprensión, a saber. El Modelo Data envelopment analysis (DEA), método no paramétrico de la investigación de operaciones que se concentra en estimar de modo empírico el nivel de eficiencia productiva que han alcanzado las instancias responsables de los procesos decisorios, tomando en cuenta la comparación con los mejores productores, a partir de un modelo de programación lineal que representa el nivel de eficiencia como la relación de entradas y salidas del proceso productivo (Cueva, 2013).

El Modelo de productividad del trabajo, que se enfoca en vínculo que existe entre el número de unidades producidas y el tiempo de trabajo expresado en horas, basándose específicamente en la medición de la cantidad de trabajo por cada hora, por cada trabajador, con la desventaja de que no se considera el impacto de los demás factores de producción; en el sector servicios, la medición de la

productividad en estos términos es muy compleja, por lo que se adoptan regularmente enfoques financieros que comparan las ventas en servicios con los costos asociados a los factores productivos. En este sentido, la OIT ha desarrollado propuestas de medición de la productividad del trabajo, tomando en cuenta, por ejemplo, el cociente entre producción total y el total de horas hombre de los trabajadores (valor añadido por hora trabajada), o la producción total entre el total de trabajadores (valor añadido por persona empleada), entre otros cálculos (Cueva, 2013).

El Modelo de Alan Lawlor mide inicialmente la productividad de los ingresos totales, si los mismos se consideran suficientes para sufragar los costos relativos al proceso productivo (incluyendo remuneraciones, bienes y servicios adquiridos, depreciación), y en un segundo momento analiza la relación entre los recursos empleados efectivamente en el proceso productivo y los costos totales de los recursos disponibles. Otro modelo es el de Bela Gold, que se centra en la tasa de rendimiento de las inversiones, considerando el precio de los bienes o servicios, los costos por unidad, el grado de utilización y nivel de productividad de las instalaciones, así como la distribución de los recursos de capital: fijos y de explotación (Cueva, 2013).

Por su parte, el Modelo Financiero que se basa en índices que permiten comparar los resultados logrados (unidades fabricadas, unidades vendidas, número de clientes, ingresos por ventas, beneficios o utilidades, entre otros) con los gastos en los que se ha incurrido o los recursos utilizados, considerando los ingresos y gastos ordinarios, porque los extraordinarios no son representativos de la gestión. Estos índices deben ser comparados en la evolución de la empresa, con ejercicios anteriores, para poder establecer las variaciones en términos de productividad.

Finalmente, el Modelo de Productividad Total que relaciona la producción tangible con los recursos tangibles, descomponiéndola en productividades parciales por cada factor o insumo: humano, de capital, de energía, de materiales y otros. Incluye así la productividad total (producción que se obtiene a través de la sumatoria de los costos de todos los factores productivos), productividad parcial (producción lograda por el costo de alguno de los factores) y productividad de valor agregado (valor agregado obtenido por medio de la sumatoria de los costos del proceso productivo) (Cueva, 2013).

También se sustenta en la teoría Z de William Ouchi, la cual propone herramientas para mejorar la producción de una empresa y su soporte teórico radica que hay una relación muy estrecha entre el grado de satisfacción del personal y la productividad, es decir, cuanto más integrada, valorada y tenida en cuenta se siente una persona en su ambiente de trabajo, más aumenta la motivación y en consecuencia su eficiencia (Robbins y Coulter, 2014)

Ahora bien, la productividad en el sector servicios comúnmente presenta ciertas variaciones respecto a los modelos que han sido diseñados inicialmente para empresas productoras de bienes. En esa medida, para Martínez y Camacaro (2013, citados en Martínez, 2015) dentro del sector servicios, la productividad está representada por el valor agregado de los servicios prestados, valor que se obtiene por medio de una reducción en la estructura de costos asociados a la producción, sin afectar la calidad del servicio, en términos de la infraestructura, el entorno, excelente atención y satisfacción del cliente, logrando así los objetivos organizacionales y la fidelización de los clientes. Por esta razón, se proponen el análisis de la productividad, mediante una combinación del modelo financiero, basado en el estudio de la relación de ingresos y gastos ordinarios (análisis evolutivo) y la medición de otros indicadores no financieros, tales como: beneficios de la productividad (mejoramiento de la productividad y distribución de beneficios); medición de la productividad (sistema de control de la productividad y cumplimiento); elementos básicos de la productividad (principios organizativos) y elementos que inciden en la productividad (tecnología, equipo de alta competencia, materias primas, entre otros) (Chuco y Suárez, 2020, basados en Prokopenko, 2010).

En el marco de la importancia del talento humano como factor determinante en los niveles de productividad, esta se vincula a conceptos que son estratégicos y significativos para comprender el modo en que los trabajadores aportan una dinámica propicia para el éxito organizacional; en ese sentido, es necesario destacar factores tales como: (a) dedicación, entendida como el nivel al cual un individuo se siente involucrado con su trabajo, lo que se expresa en su sentido de pertenencia, orgullo y compromiso, proponiéndose no sólo cumplir las expectativas sino superarlas; en esa medida, la dedicación se concreta en el tiempo y esfuerzo que el trabajador dedica a la realización de sus tareas y actividades (Espinosa, 2021); (b) trabajo en equipo, definido como aquel que desarrolla un número limitado

de personas, que emplean diversas herramientas y métodos para compartir conocimientos, competencias y experiencias, en pro de alcanzar propósitos y metas compartidas, construyendo mecanismos efectivos de cooperación para el cumplimiento de estas con criterios de corresponsabilidad, calidad y oportunidad (Malpica et al., 2014); (c) comunicación es el proceso mediante el cual el emisor y el receptor establecen una conexión en un momento y espacio determinados para transmitir, intercambiar o compartir ideas, información o significados que son comprensibles para ambos. Thompson, I. (2008) y (d) cumplimiento de metas, como instrumento mediante el cual se establece el nivel al cual un trabajador, equipo, departamento o la organización en general, ha alcanzado un resultado esperado, preciso y previamente establecido en términos de cantidad, tiempo y cualidades. En la actualidad existe la tendencia a evaluar la gestión de los recursos humanos teniendo en cuenta la eficiencia dada por el uso de los recursos y el control de los gastos, la efectividad del empleo de los recursos en el cumplimiento de las metas y objetivos, y la eficacia medida por el impacto en la empresa y los empleados (rentabilidad de la inversión); así como también, por el impacto social (Escobar,2013).

También se sustenta en la teoría Z de William Ouchi, la cual propone herramientas para mejorar la producción de una empresa y su soporte teórico radica que hay una relación muy estrecha entre el grado de satisfacción del personal y la productividad, es decir, cuanto más integrada, valorada y tenida en cuenta se siente una persona en su ambiente de trabajo, más aumenta la motivación y en consecuencia su eficiencia (Robbins y Coulter,2014)

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Enfoque

Este estudio tuvo como eje fundamental determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021. El enfoque utilizado fue el cuantitativo, puesto que se basa en un conjunto de estrategias, técnicas y supuestos para el estudio de fenómenos sociales, económicos, psicológicos y de toda índole, mediante la exploración de patrones numéricos (Ahmad et al., 2019), de modo que propone contrastar hipótesis, comprobar teorías y conceptos, así como establecer patrones de comportamiento de las variables en estudio, mediante la articulación de procesos de recolección, procesamiento y análisis de la información, que se apoyan en la medición numérica y estadística.

En este caso, su intención fue probar la hipótesis de que existe una relación significativa entre ambas variables, contrastando los resultados con los estudios previos y referencias teórico – conceptuales, así como describir el modo en que la selección de personal, evaluación de desempeño, línea de carrera, compensación, ambiente laboral y retención del talento humano actúan como factores determinantes en el nivel de productividad que ha alcanzado la empresa objeto de análisis.

##### 3.1.2. Tipo.

En cuanto al tipo de investigación, fue calificada como aplicada, por cuanto estuvo orientada a profundizar fundamentos teórico - conceptuales y develar principios esenciales dentro de una disciplina científica, como base para la explicación de fenómenos o hechos que son de su interés, sin traducirse de forma directa en posibles aplicaciones o derivaciones prácticas (Gabriel, 2017); en esa medida, la intención de este estudio fue generar conocimientos en torno a la relación entre gestión del talento humano y la productividad empresarial, a fin de consolidar y ampliar el sustento científico de las ciencias administrativas.

### **3.1.3. Nivel.**

De igual manera, se trató de un nivel correlacional, definido por Curtis et al. (2016) como aquel que se propone establecer la prevalencia y asociación entre variables, con el fin de explicar y/o pronosticar eventos, o fenómenos, a partir de datos y conocimientos actuales, mediante análisis estadísticos; concretamente este estudio se propuso establecer si existe una asociación considerable entre la gestión del talento humano, en sus diferentes dimensiones, y el nivel de productividad de la empresa objeto de análisis.

### **3.1.4. Diseño.**

Ahora bien, esta investigación se apoyó en un diseño no experimental, pues no contempla la manipulación deliberada de las variables estudiadas, enfocándose en el análisis del fenómeno en su ambiente natural (Hernández y Mendoza, 2018), lo que significa, en el caso de este estudio, que se indaga acerca de la relación entre la productividad (variable dependiente) y la gestión del talento humano (variable independiente), a partir de los datos que suministran los empleados de la empresa Valtec Consultores, a partir de sus conocimientos y experiencias, sin que el investigador introduzca cambios en la variable independiente.

### **3.1.5. Corte.**

Asimismo, el corte de esta investigación se definió como transversal, tomando en consideración que el proceso de recolección de información se lleva a cabo en un momento único, lo que se conoce como un corte en el tiempo (Hernández y Mendoza, 2018), por cuanto las encuestas fueron aplicadas en una sola vez, sin estudiar la evolución del fenómeno, ni hacer mediciones progresivas.

## **3.2. Variables y operacionalización**

Variable independiente (X:) Gestión del talento humano

### **Dimensiones:**

Selección de personal

Evaluación de desempeño

Línea de carrera, compensación y ambiente laboral

Retención del talento humano

Variable dependiente (Y): Productividad

**Dimensiones:**

Dedicación

Trabajo en equipo

Comunicación

Cumplir metas

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población.**

En el desarrollo de este estudio, se entiende como población el conjunto definido y asequible de personas, objetos o casos que interesa investigar a partir de sus características compartidas, los cuales constituyen el referente para la selección de la muestra (Etikan y Babatope, 2019). Para esta investigación, la población estuvo integrada concretamente por un total de 50 empleados que laboran en la compañía Valtec Consultores S.R.L. en Lima – Perú, quienes proporcionaron información sobre los procesos de selección, evaluación, desarrollo, compensación, ambiente y retención del talento humano, así como su relación con la productividad de esta organización.

Una vez se ha definido la población objeto de estudio, se estima el tamaño de la muestra, como subconjunto representativo de la población a partir del cual se recaba la información requerida para el cumplimiento de los objetivos de investigación (Etikan y Babatope, 2019). Puesto que en este caso la población fue pequeña y manejable, se aplicó una muestra censal, definida por Duran et al. (2019) como aquella integrada por la totalidad del conjunto de elementos que se desea investigar.

#### **3.3.2. Muestra.**

La muestra estuvo integrada por todos los 50 trabajadores de la empresa Valtec Consultores S.R.L. El tamaño de la muestra, como subconjunto representativo de la población a partir del cual se recaba la información requerida para el cumplimiento de los objetivos de investigación (Mucha et al., 2021).

### **3.3.3. Muestreo.**

Se optó por el muestreo no probabilístico, puesto que la selección de la muestra se llevó a cabo de acuerdo a la decisión de la investigadora. Por lo tanto, el tamaño muestral estuvo conformado por los 50 colaboradores de la firma Valtec Consultores S.R.L.

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

### **3.4.1. Técnicas de recolección de datos.**

El desarrollo de esta investigación se soportó en un proceso de recolección de información que contempla la aplicación de encuestas a la muestra seleccionada. Esta técnica permite recabar información por medio de expresiones escritas u orales de los protagonistas de la realidad, sujetos de la investigación, a partir de la formulación de una serie de preguntas previamente diseñadas en función de los objetivos y fundamentación teórico – conceptual. Asimismo, permite capturar hechos, opiniones, comportamientos o actitudes mediante la aplicación de cuestionarios a una variedad de encuestados (Lai, 2018).

Mediante la encuesta se obtuvo datos sobre la productividad de la empresa, así como sus políticas y procesos para gestionar el talento humano, los cuales fueron proporcionados por los colaboradores de la misma que integran la muestra.

### **3.4.2. Instrumentos de recolección de datos.**

En relación al instrumento de recolección de información, se empleó un cuestionario integrado por un conjunto de preguntas cerradas, medidas mediante la escala de Likert (de 5 puntos), orientadas al cálculo de las variables y a evaluar las dimensiones de cada una.

### **3.4.3. Validez.**

La validez de un cuestionario proporciona evidencia en cuanto al grado en que los elementos de un instrumento de evaluación son relevantes y representativos del constructo objetivo para un propósito concreto. La evaluación de la validez del contenido se apoya en la técnica del juicio de expertos para evaluar los elementos del instrumento y calificarlos en función de su relevancia y representatividad para el dominio del contenido (Almanasreh et al., 2019). El juicio



de expertos considera una opinión informada, que se fundamenta en una revisión exhaustiva del cuestionario y los objetivos de la investigación, y que es efectuada por profesionales con trayectoria en el estudio del tema. En este caso, el instrumento fue sometido a la evaluación de tres expertos: dos del área de ciencias administrativas y uno en el área de metodología.

**Tabla 1**

*Expertos validadores del instrumento.*

Nombre del Experto validador	DNI del Experto	Promedio de valoración	Fecha de valoración
Carlos, Guevara Malpica	43663219	Excelente	11/10/2021
Cecilia, Vía Pajuelo	08785933	Excelente	18/10/2021
Ricardo, Flores Sánchez	07899954	Excelente	19/10/2021

Nota: La tabla señala, los validadores de los instrumentos de recolección de datos de acuerdo a la fecha de su valoración.

#### **3.4.4. Confiabilidad.**

La confiabilidad del instrumento busca identificar cuán consistentes son las puntuaciones obtenidas por los mismos sujetos encuestados cuando son reexaminados, lo cual ocurre mediante la aplicación del mismo instrumento en otra ocasión (De Barros et al., 2020). El cálculo de confiabilidad del cuestionario diseñado para esta investigación se basó en el coeficiente alfa de Cronbach, puesto que el instrumento se expresó en una escala de medición ordinal (escala de Likert). Este coeficiente contribuyó a la delimitación del nivel de consistencia interna de los ítems, su valor varía entre 0 y 1, donde 0 se considera la ausencia total de consistencia y 1 representa una consistencia perfecta. Estos cálculos se realizaron aplicando una prueba piloto a un segmento de la muestra.

## Figura 1

Confiabilidad del instrumento

### Escala: EGTH

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	31

### 3.5. Procedimientos

Una vez aplicada la encuesta a una muestra de 50 participantes de la investigación que se desenvuelven como colaboradores en la firma Valtec Consultores S.R.L de Lima, estas fueron organizadas y enumeradas, para ingresar los datos recabados en el Programa de Procesamiento Estadístico para las Ciencias Sociales – SPSS, en su versión 23, mediante el cual se procesó la información obteniendo representaciones gráficas y numéricas correspondientes a los indicadores, dimensiones y variables analizadas. Estos resultados se constituyeron en el insumo para el desarrollo de los análisis estadísticos e inferenciales respectivos.

### 3.6. Métodos de análisis de datos

Sobre la base de las tablas de frecuencia, gráficos y coeficientes arrojados por el programa de procesamiento estadístico, se inició con el análisis descriptivo, que se fundamenta en los datos recolectados mediante las encuestas aplicadas, y tienen como propósito exponer las características más resaltantes del

comportamiento de las variables, sus dimensiones e indicadores, sin enfocarse en establecer interpretaciones de naturaleza correlacional o explicativa.

Posteriormente se desarrolló el análisis inferencial, que consiste en la comprobación de las hipótesis; para ello se apoya en el cálculo de una prueba de análisis de distribución normal o prueba de normalidad, con la meta de establecer el estadístico de contraste adecuado a las características de la distribución. Seguidamente, se optó por el empleo del coeficiente de correlación de Pearson si se tiene una distribución normal y el coeficiente de correlación de Spearman si la distribución de las variables no cumple los criterios básicos de normalidad. De esa manera, el tratamiento inferencial del presente trabajo favoreció la prueba de las hipótesis formuladas.

Teóricamente, el análisis de datos requiere una serie de operaciones estrechamente relacionadas como el establecimiento de variables, la aplicación de estas variables y la interceptación de los datos mediante la codificación, la tabulación y la inferencia estadística. El trabajo de análisis tras la tabulación se basa generalmente en el cálculo de diversos porcentajes, coeficientes entre otros mediante la aplicación de diversas fórmulas estadísticas bien definidas (Pandey & Pandey, 2021).

### **3.7. Aspectos éticos**

La participación de los trabajadores en la encuesta se llevó a cabo bajo consentimiento informado y la información proporcionada fue de carácter anónimo, por lo que no se genera ningún tipo de consecuencia para ellos o para la empresa de la que forman parte. De igual manera, en el desarrollo de esta investigación se asumió el compromiso de respetar la autoría original de la información documental utilizada, mediante la citación y referencia correcta de las fuentes consultadas, evitando incurrir así en cualquier modalidad de plagio.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Resultados descriptivos

Los resultados que se presentan en el estudio responden a la pregunta general de la investigación: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. – Lima Perú periodo 2021?, por lo que fue necesario trabajar el Alfa de Cronbach sobre la cantidad resultante de la muestra, con el objeto de definir en el cuestionario el coeficiente de confiabilidad, con 50 trabajadores de la organización antes señalada. En efecto, se comprobaron las variables sujetas al estudio, permitiendo conocer los límites representativos de los ítems del estudio. El estadístico señalado muestra los siguientes resultados:

**Tabla 2**

*Confiabilidad del instrumento.*

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
,981	,981	31

Nota: La tabla refleja el resultado del coeficiente, sustentados en los elementos a estandarizarse del cuestionario. Fuente: SPSS 23.

En torno a la tabla 2, los datos resultantes relacionados a cada variable analizada, presentan una confiabilidad para las 31 preguntas de 0.981. de tal forma, al ser superior a 0.80, derivó en un muy alto grado de confiabilidad.

De tal modo, el estudio efectuado según la muestra, refleja las dimensiones siguientes:

#### 4.1.1. Gestión del talento humano.

##### Dimensión: Selección de personal

**Tabla 3**

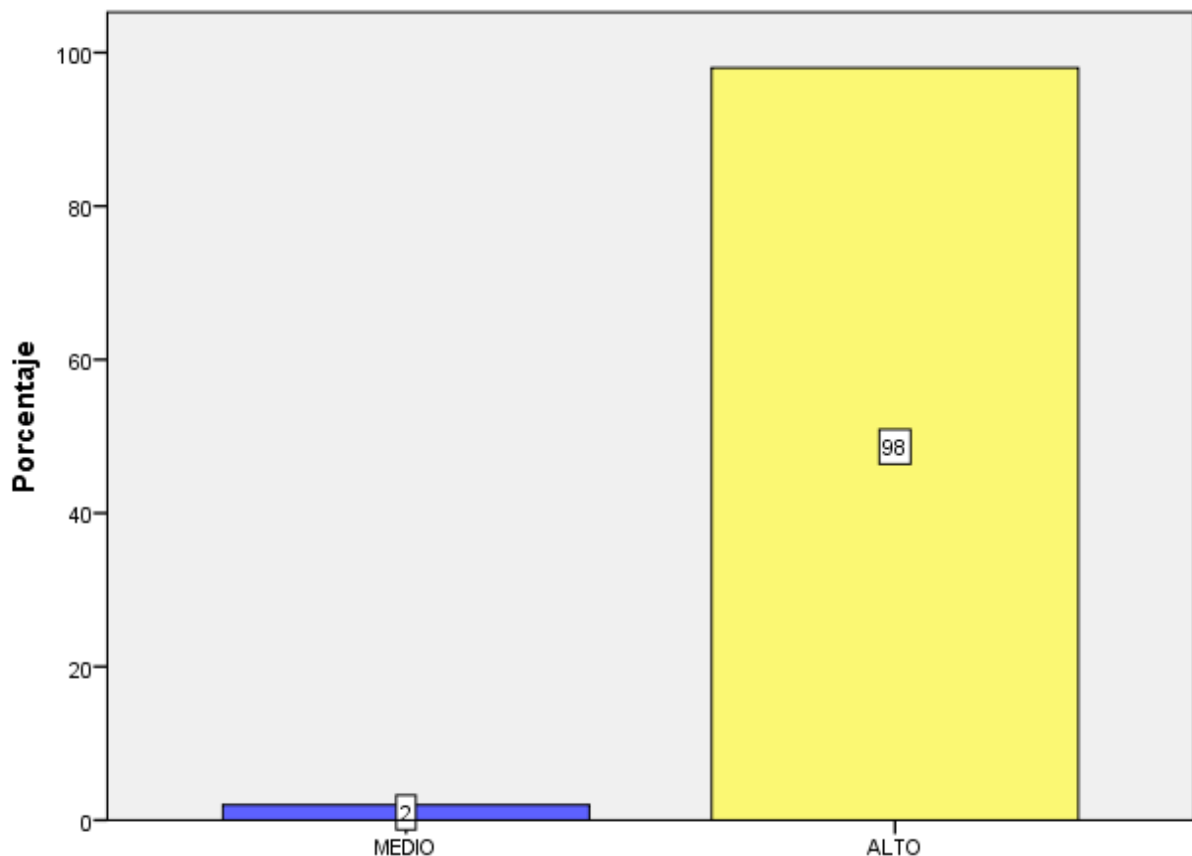
*Resumen resultados Dimensión: Selección de personal.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Bajo	0	0	0	0
Validos Medio	1	2	2	2
Alto	49	98	98	100
Total	50	100	100	

Nota: Resultados estadísticos agrupados de la dimensión: Selección de personal.

**Figura 2**

*Resultados estadísticos agrupados de la dimensión: Selección de personal*



De acuerdo, a la tabla 3 y figura 2 se examinó que, de 50 trabajadores, el 98% señala que el proceso de selección de personal es alto, mientras el 2% lo considera medio. Por consiguiente, se deduce que 98% de los colaboradores de la

entidad, valoran con un nivel alto el proceso de selección de personal, siendo estructurado dado que identifican las necesidades reclutamiento, se apoya en las nuevas tecnologías y estrategias innovadoras, el personal del área de recursos humanos cuenta con experiencia y conocimiento suficiente para realizar con efectividad el proceso de reclutamiento y selección para captar talento humano de calidad en la organización.

**Tabla 4**

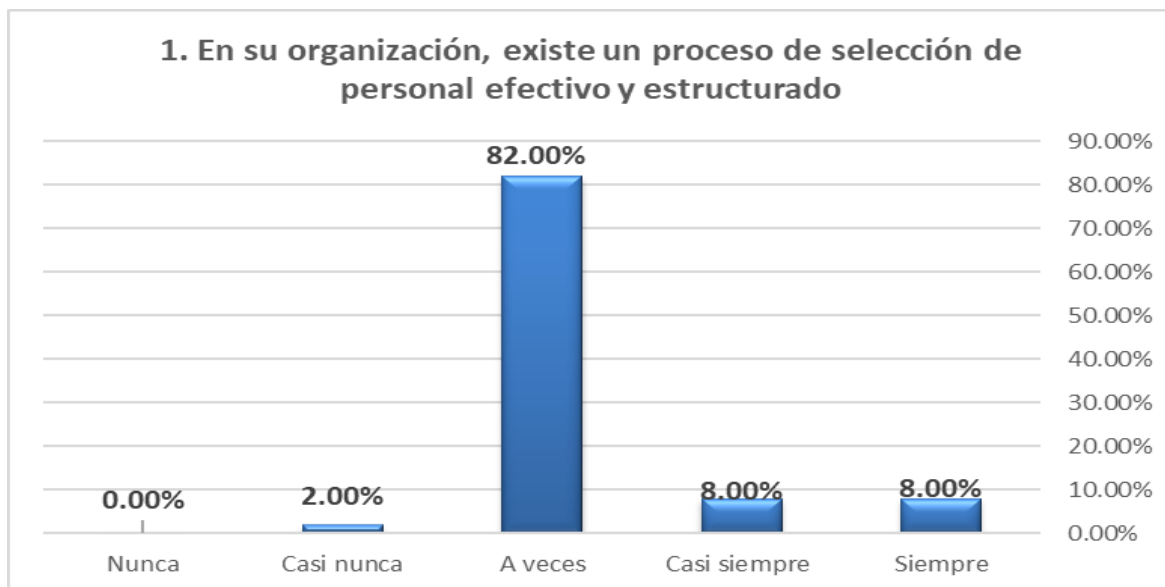
*Pregunta 1: En su organización existe un proceso de selección de personal efectivo y estructurado.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 Nunca	0	0.00%
2 Casi nunca	1	2.00%
3 A veces	41	82.00%
4 Casi siempre	4	8.00%
5 Siempre	4	8.00%
Total	50	100.00%

Nota: Resultados estadísticos de la pregunta 1.

**Figura 3**

*Pregunta 1: En su organización existe un proceso de selección de personal efectivo y estructurado*



De acuerdo, a la figura 3 y la tabla 4, se determinó que de 50 encuestados el 82% (41 sujetos) considera a veces, asimismo, el 8% (4 sujetos) señala casi

siempre, el 8% (4 sujetos) señala siempre, el 2% (1 sujeto) considera casi nunca, posteriormente no existen sujetos que señalen nunca. En tal sentido, la deducción destaca que el 98% de los colaboradores considera que prevalece un proceso de selectividad de trabajadores efectivo y estructurado para ingresar algún trabajador dentro de la organización.

**Tabla 5**

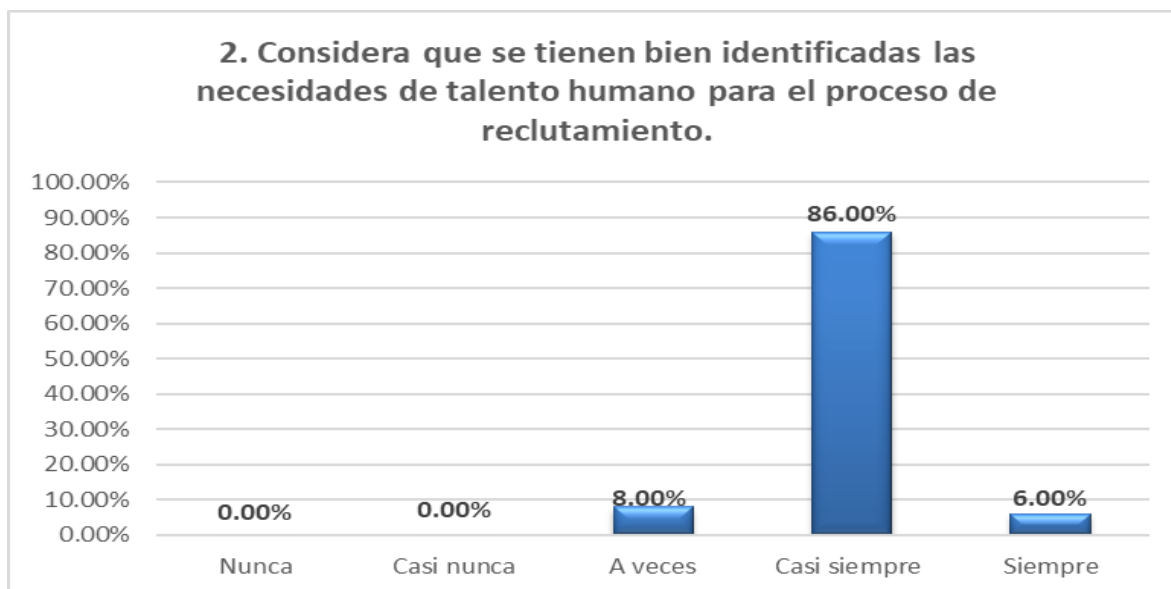
*Pregunta 2: Considera que se tienen bien identificadas las necesidades de talento humano para el proceso de reclutamiento*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 Nunca	0	0.00%
2 Casi nunca	0	0.00%
3 A veces	4	8.00%
4 Casi siempre	43	86.00%
5 Siempre	3	6.00%
Total	50	100.00%

Nota: Resultados estadísticos de la pregunta 2.

**Figura 4**

*Pregunta 2: Considera que se tienen bien identificadas las necesidades de talento humano para las actividades de reclutamiento*



En relación a la figura 4 y la tabla 5, se puede notar que de 50 consultados el 86% (43 sujetos) consideran casi siempre, además, el 8% (4 sujetos) señalan a veces, el 6% (3 sujetos) señalan siempre, por último, nadie señaló casi nunca y

nunca. De tal forma, se concluye que el 92% de los colaboradores de la firma consideran que se tienen bien identificadas las necesidades de talento humano para el proceso de reclutamiento para ingresar algún trabajador dentro de la organización.

**Tabla 6**

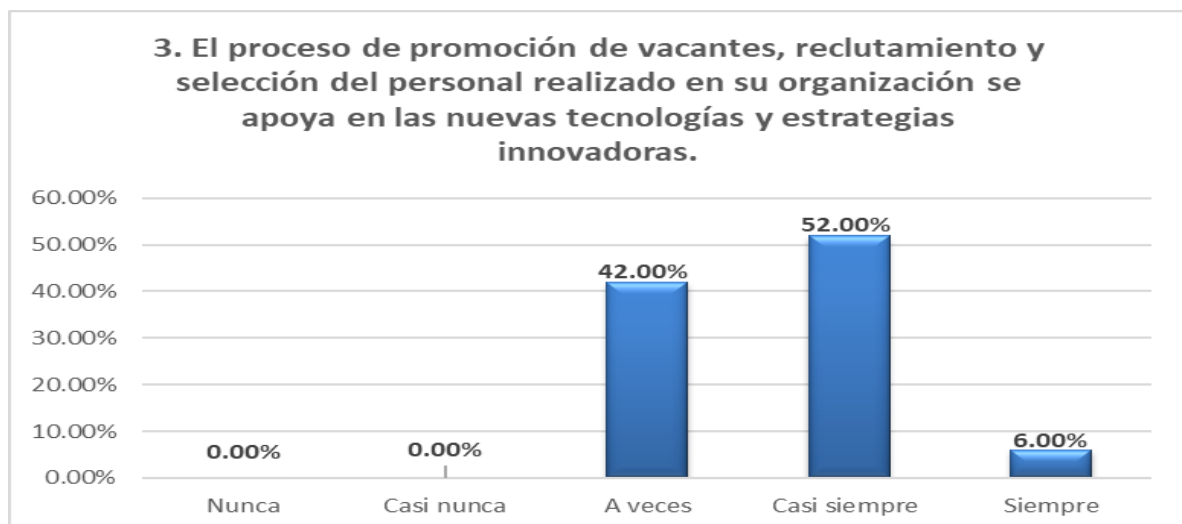
*Pregunta 3: El proceso de promoción de vacantes, reclutamiento y selección del personal realizado en su organización se apoya en las nuevas tecnologías y estrategias innovadoras*

	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1	Nunca	0	0.00%
2	Casi nunca	0	0.00%
3	A veces	21	42.00%
4	Casi siempre	26	52.00%
5	Siempre	3	6.00%
	Total	50	100.00%

Nota: Resultados estadísticos de la pregunta 3.

**Figura 5**

*Pregunta 3: El proceso de promoción de vacantes, reclutamiento y selección del personal realizado en su organización se apoya en las nuevas tecnologías y estrategias innovadoras.*



La tabla 6 y figura 5 demuestran que de 50 encuestados el 52% (26 consultados) consideran casi siempre, asimismo, el 42% (21 sujetos) señalan a veces, el 6% (3 sujetos) señalan siempre, por último, nadie señaló casi nunca y



nunca. De tal modo, se concluye que el 58% del personal opina que el proceso de promoción de vacantes, reclutar y seleccionar posibles trabajadores realizado en la organización se apoya en las nuevas tecnologías y estrategias innovadoras para el ingreso de algún trabajador.

**Tabla 7**

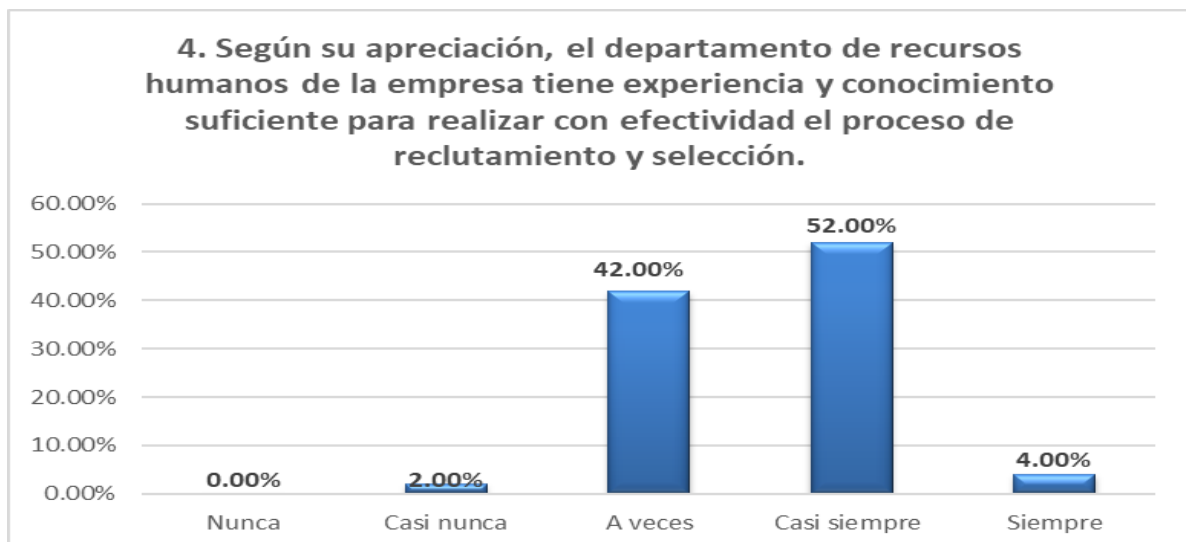
*Pregunta 4: Según su apreciación, el área de recursos humanos cuenta con experiencia y conocimiento suficiente para realizar con efectividad el proceso de reclutamiento y selección*

	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1	Nunca	0	0.00%
2	Casi nunca	1	2.00%
3	A veces	21	42.00%
4	Casi siempre	26	52.00%
5	Siempre	2	4.00%
	Total	50	100.00%

Nota: Resultados estadísticos de la pregunta 4.

**Figura 6**

*Pregunta 4: Según su apreciación, el área de recursos humanos cuenta con experiencia y conocimiento suficiente para realizar con efectividad el proceso de reclutamiento y selección.*



En torno a la figura 6 y tabla 7, se determinó que de 50 encuestados el 52% (26 consultados) consideran casi siempre, asimismo, el 42% (21 sujetos) señalan a veces, el 4% (2 sujetos) señalan siempre, el 2% (1 sujeto) opina casi nunca y, por

último, no existen sujetos que señalen nunca. De tal modo, el 56% del personal de la organización opina que la unidad de talento humano de la organización tiene experiencia y conocimiento suficiente para realizar con efectividad el proceso de reclutar y seleccionar futuros trabajadores.

**Tabla 8**

*Pregunta 5: En su empresa, las actividades de reclutamiento y selección de personal son supervisadas por los directivos*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 Nunca	0	0.00%
2 Casi nunca	0	0.00%
3 A veces	1	2.00%
4 Casi siempre	46	92.00%
5 Siempre	3	6.00%
Total	50	100.00%

Nota: Resultados estadísticos de la pregunta 5.

**Figura 7**

*Pregunta 5: En su empresa, las actividades de reclutamiento y selección de personal son supervisadas por los directivos.*



Interpretando la figura 7 y tabla 8, se deduce que, de 50 encuestados, el 92% (46 sujetos) considera casi siempre, asimismo, el 6% (3 sujetos) señalan siempre, el 2% (1 sujeto) opina a veces y, por último, nadie contestó casi nunca y nunca. En tal sentido, se concluye que el 98% del personal que labora en la compañía opina que el

proceso de reclutar y seleccionar trabajadores es supervisado por los directivos.

**Tabla 9**

*Pregunta 6: En su opinión, mediante el desarrollo de reclutamiento y selección de personal se ha captado a un talento humano de calidad en la empresa*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 Nunca	0	0.00%
2 Casi nunca	0	0.00%
3 A veces	2	4.00%
4 Casi siempre	45	90.00%
5 Siempre	3	6.00%
Total	50	100.00%

Nota: Resultados estadísticos de la pregunta 6.

**Figura 8**

*Pregunta 6: En su opinión, mediante el desarrollo de reclutamiento y selección de personal, se ha captado a un talento humano de calidad en la empresa.*



En torno a la figura 8 y tabla 9, se percibe que de 50 encuestados el 90% (45 personas) considera casi siempre, asimismo, el 6% (3 sujetos) señalan siempre, el 4% (2 sujetos) opinan a veces y finalmente, ninguno de los empleados opinó casi nunca y nunca. De tal modo, se concluye que el 96% de ellos de opina que el proceso de reclutar y seleccionar trabajadores, ha captado a un talento humano de calidad en la empresa.

## Dimensión: Evaluación de desempeño

**Tabla 10**

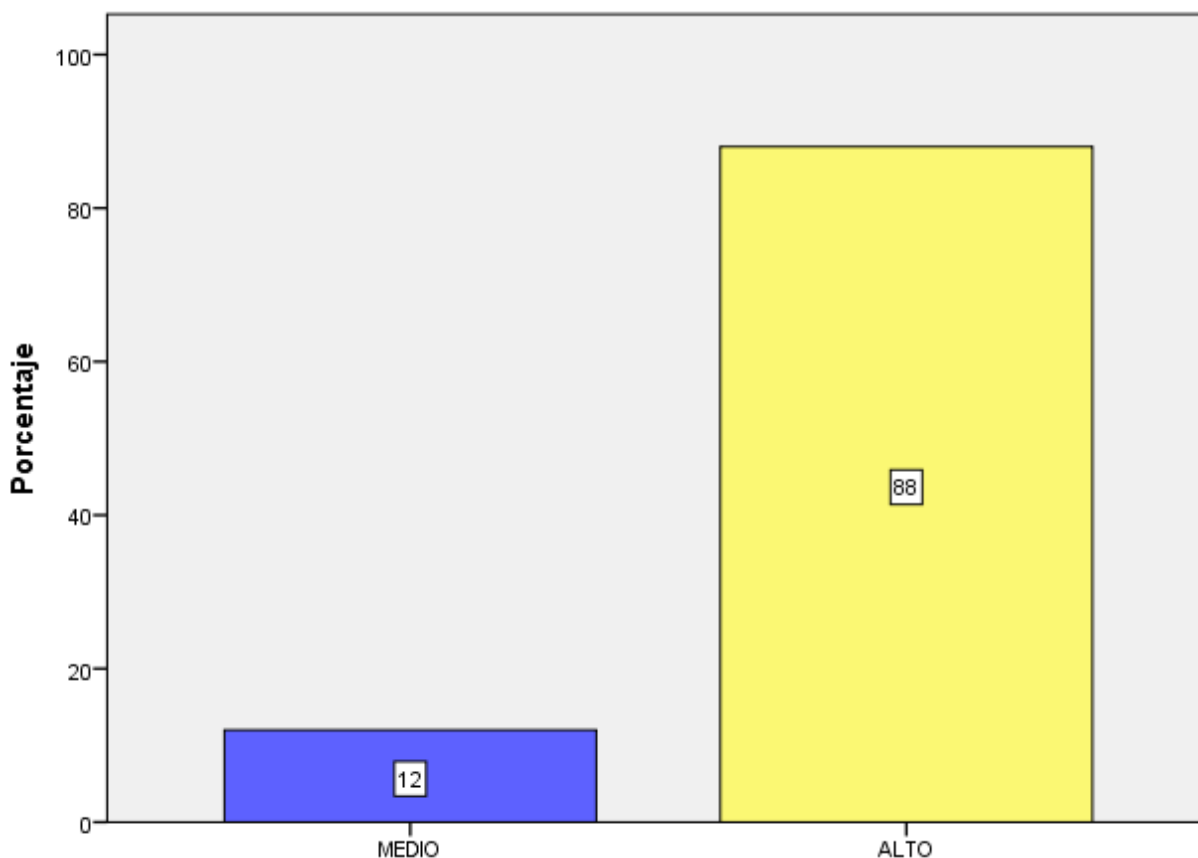
*Resumen resultados Dimensión: Evaluación de desempeño.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Bajo	0	0	0	0
Validos Medio	6	12	12	12
Alto	44	88	88	100
Total	50	100	100	

Nota: Resultados estadísticos agrupados de la dimensión: Evaluación de desempeño.

**Figura 9**

*Resultados estadísticos agrupados de la dimensión: Evaluación de desempeño*



Con base, a la tabla 10 y figura 9 se examinó que, de 50 trabajadores, el 88% considera con un nivel alto la evaluación de desempeño, mientras un 12% opina con un nivel medio. Por tanto, se deduce que 88% de los colaboradores de la entidad, valoran con un grado alto la evaluación del personal, dado que las estrategias de valoración de desenvolvimiento laboral se llevan a cabo con

responsabilidad, efectividad y miden objetivos cumplidos que la organización aplica.

**Tabla 11**

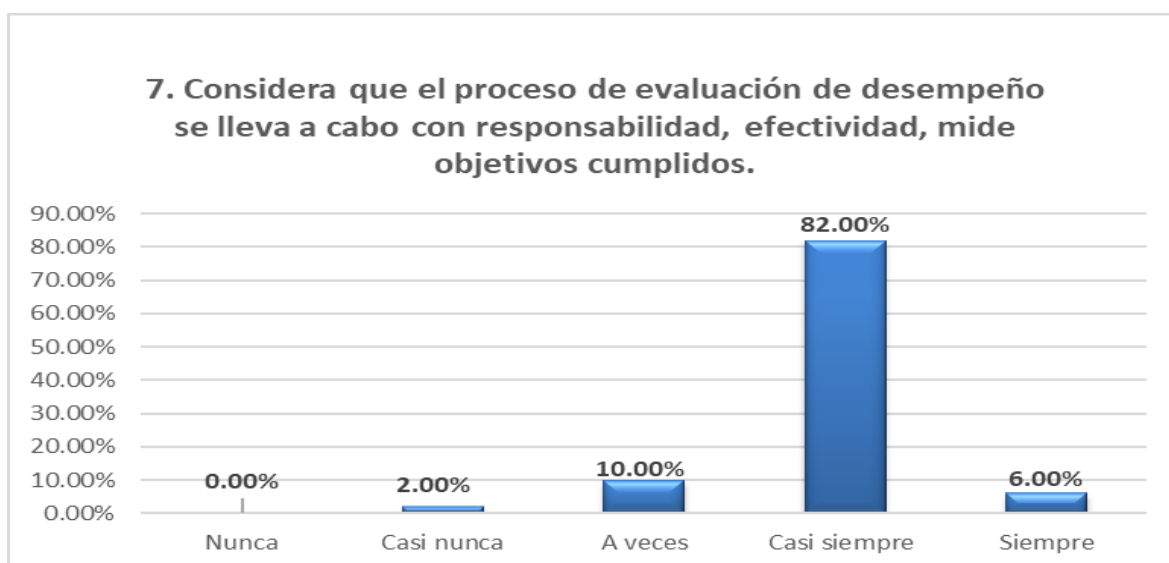
*Pregunta 7: Considera que las estrategias de valoración de desenvolvimiento laboral se llevan a cabo con responsabilidad, efectividad y miden objetivos cumplidos*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 Nunca	0	0.00%
2 Casi nunca	1	2.00%
3 A veces	5	10.00%
4 Casi siempre	41	82.00%
5 Siempre	3	6.00%
Total	50	100.00%

Nota: Resultados estadísticos de la pregunta 7.

**Figura 10**

*Pregunta 7: Considera que las estrategias de valoración de desenvolvimiento laboral se llevan a cabo con responsabilidad, efectividad y miden objetivos cumplidos.*



Con base a la figura 10 y tabla 11, se determinó que, de 50 encuestados, en cuanto a la evaluación de desempeño, el 82% (41 sujetos) consideró casi siempre, además, el 6% (3 sujetos) señaló siempre, el 10% (5 sujetos) opinan a veces, el 2% (1 sujeto) opina casi nunca y, por último, no existen sujetos que señalen nunca. De tal forma, se llegó a la conclusión que el 88% de los trabajadores opina que el proceso de evaluar el desempeño toma como aspectos la responsabilidad, efectividad y mide objetivos cumplidos para la organización.

**Tabla 12**

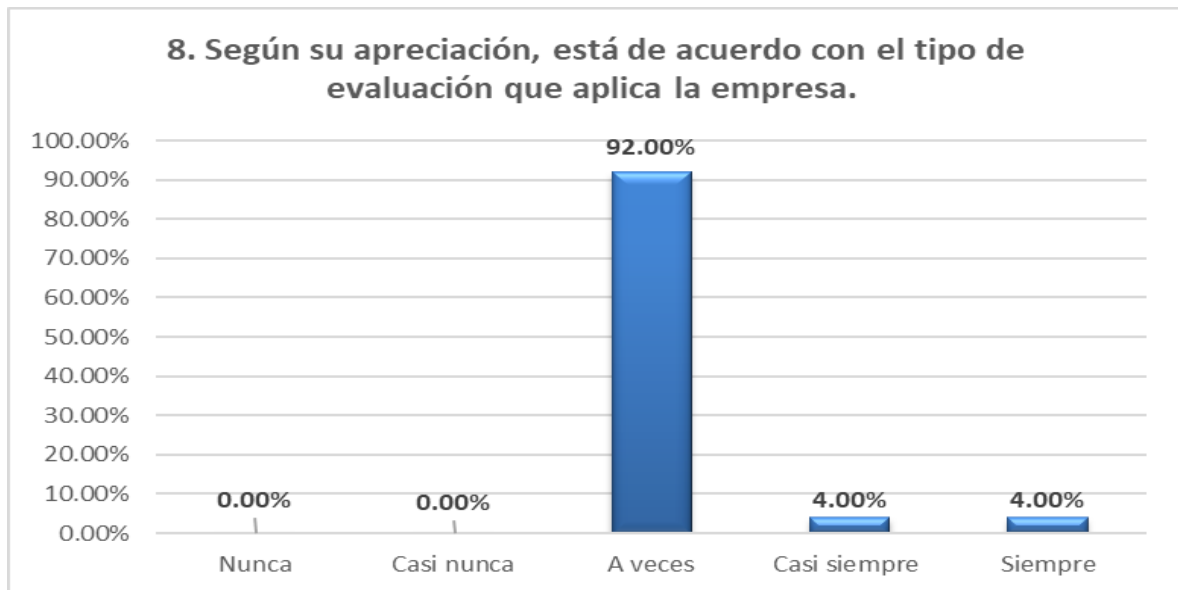
*Pregunta 8: Según su apreciación, está de acuerdo con el tipo de evaluación que la organización aplica*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 Nunca	0	0.00%
2 Casi nunca	0	0.00%
3 A veces	46	92.00%
4 Casi siempre	2	4.00%
5 Siempre	2	4.00%
Total	50	100.00%

Nota: Resultados estadísticos de la pregunta 8.

**Figura 11**

*Pregunta 8: Según su apreciación, está de acuerdo con el tipo de evaluación que la organización aplica.*



Con base a la figura 11 y tabla 12, se examinó que de 50 encuestados el 92% (46 sujetos) consideró a veces, además, el 4% (3 sujetos) consideraron casi siempre, el 4% (3 sujetos) señalan siempre, y, por último, ninguno de los que participó en la investigación refirió casi nunca y nunca. Por tanto, se concluye que el 92% de los empleados opina estar de acuerdo parcialmente con el tipo de evaluación que aplica la empresa.

**Dimensión: Línea de carrera**

**Tabla 13**

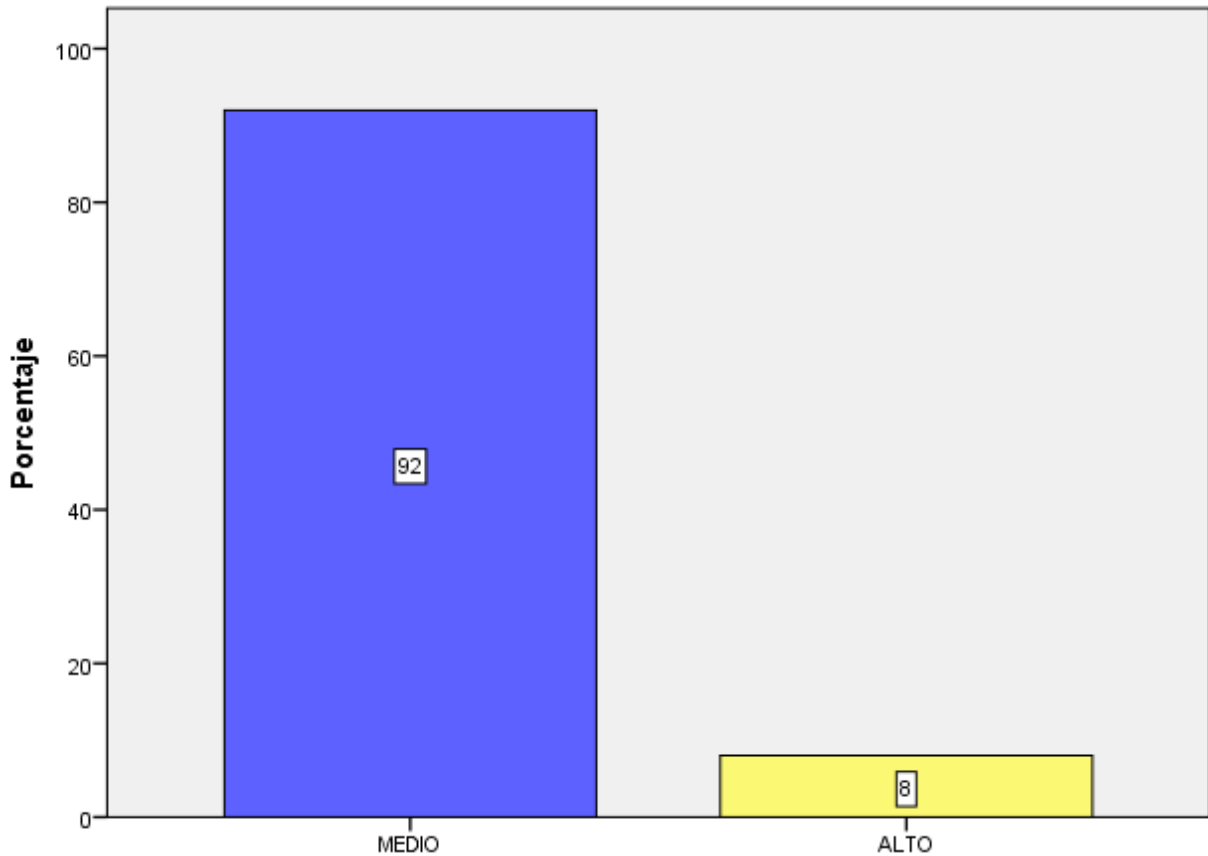
*Resumen resultados Dimensión: Línea de carrera.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Bajo	0	0	0	0
Validos Medio	46	92	92	92
Alto	4	8	8	100
Total	50	100	100	

Nota: Resultados estadísticos agrupados de la dimensión: Línea de carrera.

**Figura 12**

*Resultados estadísticos agrupados de la dimensión: Línea de carrera*



En torno, a la tabla 13 y figura 12 se examinó que, de 50 trabajadores, el 92% considera con un nivel medio la línea de carrera, mientras un 8% lo señalan con un nivel alto. De tal modo, se deduce que 92% de los colaboradores de la entidad, valoran en un grado medio la línea de carrera puesto que escasamente propicia la capacitación de los trabajadores y la identificación de objetivos y productividad.

**Tabla 14**

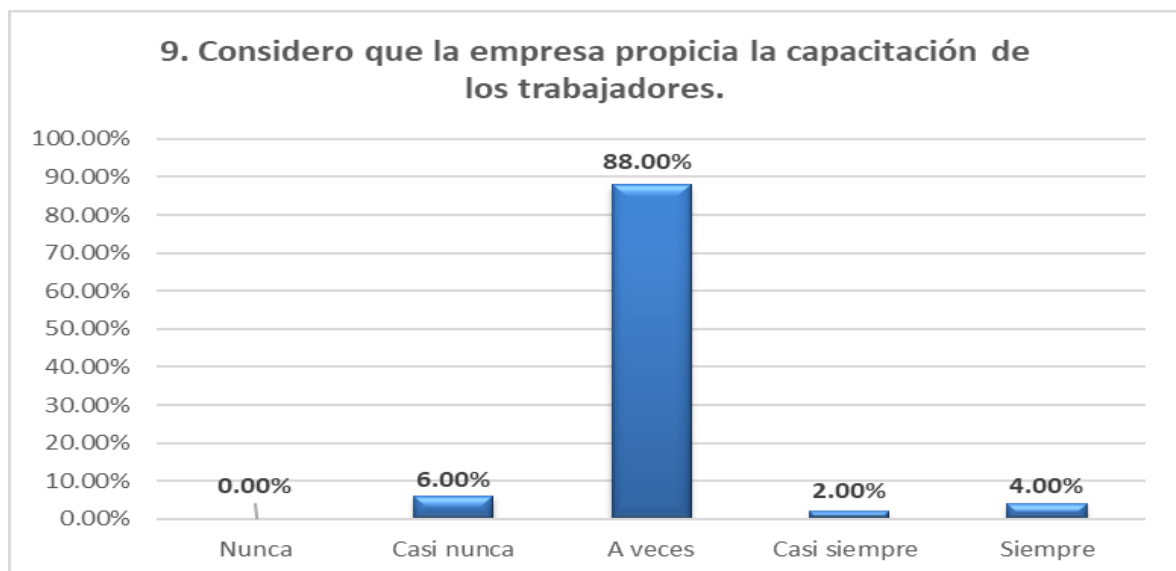
*Pregunta 9: Considero que la empresa propicia la capacitación de los trabajadores*

	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1	Nunca	0	0.00%
2	Casi nunca	3	6.00%
3	A veces	44	88.00%
4	Casi siempre	1	2.00%
5	Siempre	2	4.00%
	Total	50	100.00%

Nota: Resultados estadísticos de la pregunta 9.

**Figura 13**

*Pregunta 9: Considero que la empresa propicia la capacitación de los trabajadores.*



En torno a la figura 13 y tabla 14, se determinó que, de 50 encuestados el 88% (44 sujetos) consideró a veces, mientras, el 6% (3 sujetos) señaló casi nunca, el 4% (2 sujetos) opinó que siempre, el 2% (1 sujeto) opina casi siempre y finalmente, no existen sujetos que señalen nunca. Por tanto, el 94% de los colaboradores opina que la empresa propicia algunas veces la capacitación de los empleados.



**Tabla 15**

*Pregunta 10: En mi opinión, la empresa propicia que los trabajadores se identifiquen con sus objetivos y productividad*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 Nunca	0	0.00%
2 Casi nunca	0	0.00%
3 A veces	46	92.00%
4 Casi siempre	2	4.00%
5 Siempre	2	4.00%
Total	50	100.00%

Nota: Resultados estadísticos de la pregunta 10.

**Figura 14**

*Pregunta 10: En mi opinión, la empresa propicia que los trabajadores se identifiquen con sus objetivos y productividad.*



Tras observar la figura 14 y tabla 15, se da cuenta que, de 50 encuestados, el 92% (46 sujetos) consideró a veces, además, el 4% (3 sujetos) señalaron casi siempre, el 4% (3 sujetos) señalan siempre, y, por último, no se registraron casos de consultados que hayan mencionado casi nunca y nunca. Por tanto, es posible concluir que el 92% de los colaboradores de la firma opina que la empresa a veces propicia que los trabajadores se identifiquen con sus objetivos y productividad.

## Dimensión: Compensación

**Tabla 16**

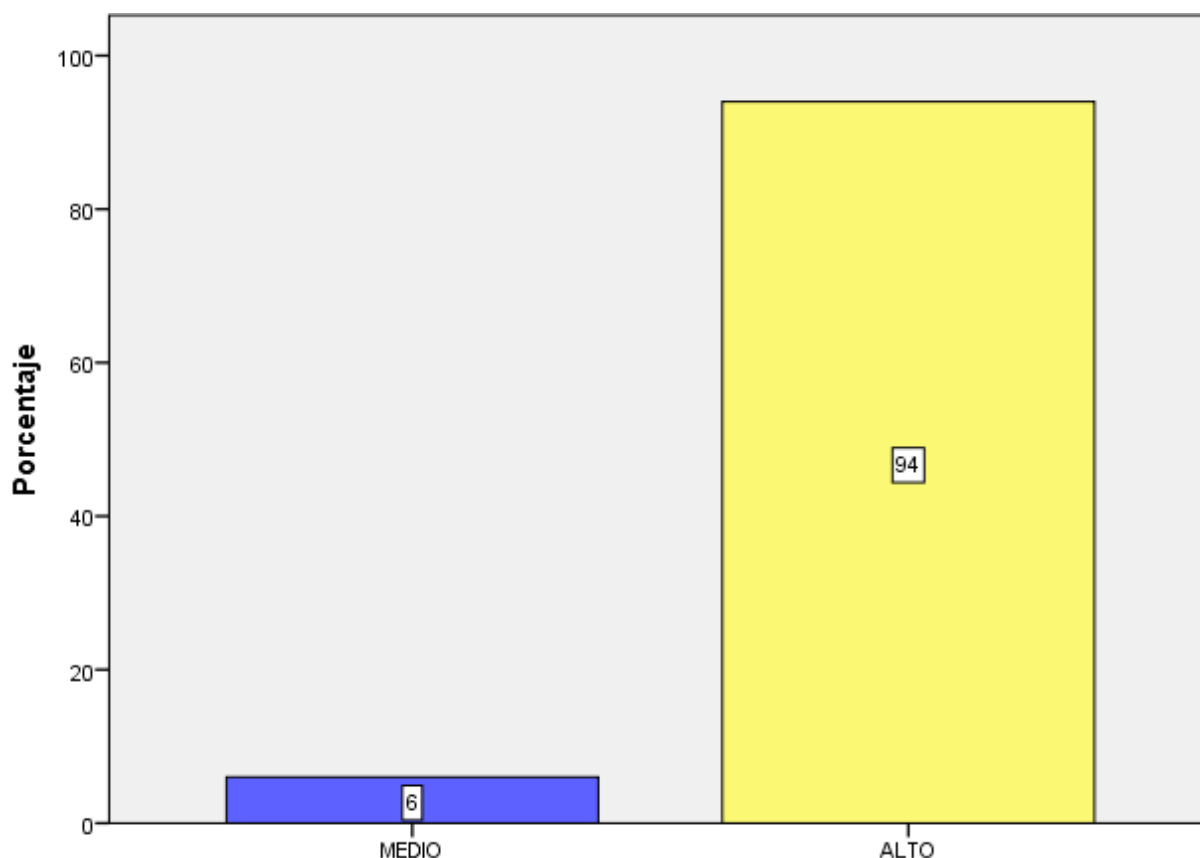
*Resumen resultados Dimensión: Compensación.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Bajo	0	0	0	0
Validos Medio	3	6	6	6
Alto	47	94	94	100
Total	50	100	100	

Nota: Resultados estadísticos agrupados de la dimensión: Compensación.

**Figura 15**

*Resultados estadísticos agrupados de la dimensión: Compensación*



En torno, a la tabla 16 y figura 15 se examinó que, de 50 trabajadores, el 90% señalan con un nivel alto la compensación, mientras un 6% opina que tiene un nivel medio. Por tanto, se deduce que 90% de los trabajadores, consideran con un grado alto la compensación puesto que los salarios y beneficios económicos que

brinda la empresa son satisfactorios, justos y favorecen a los trabajadores

**Tabla 17**

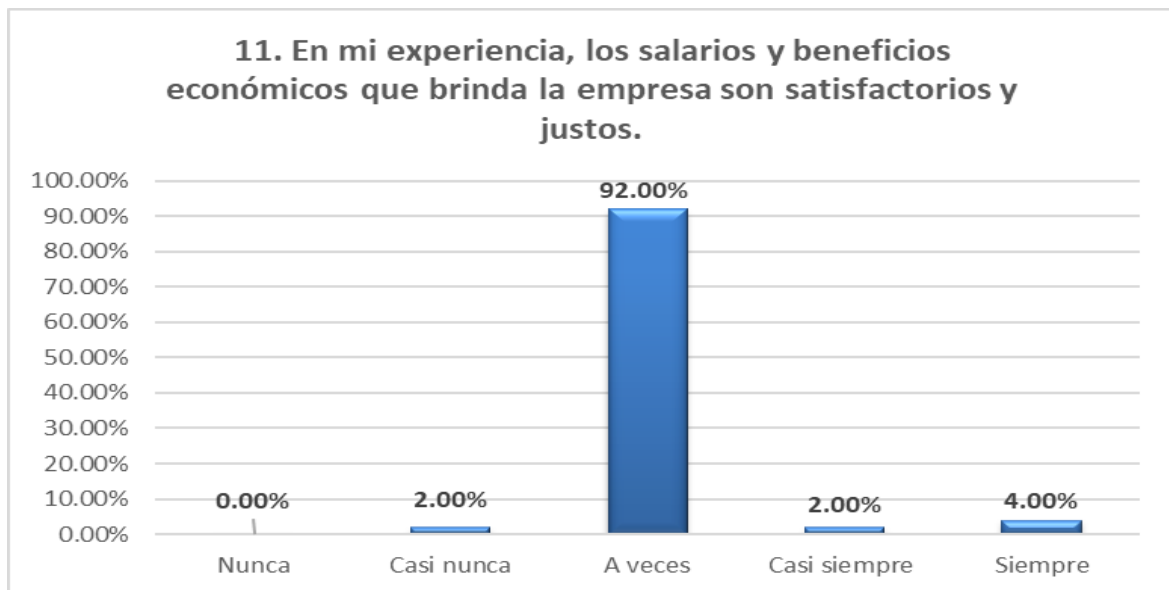
*Pregunta 11: En mi experiencia, los salarios y beneficios económicos que brinda la empresa son satisfactorios y justos*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 Nunca	0	0.00%
2 Casi nunca	1	2.00%
3 A veces	46	92.00%
4 Casi siempre	1	2.00%
5 Siempre	2	4.00%
Total	50	100.00%

Nota: Resultados estadísticos de la pregunta 11.

**Figura 16**

*Pregunta 11: En mi experiencia, los salarios y beneficios económicos que brinda la empresa son satisfactorios y justos.*



Con base a la figura 16 y tabla 17, se examinó que de 50 encuestados el 92% (46 sujetos) consideró que los salarios y beneficios económicos que brinda la organización son satisfactorios y justos a veces, mientras el 4% (2 sujetos) señaló que siempre, el 2% (1 sujeto) opinó casi siempre, el 2% (1 sujeto) que casi nunca y finalmente, no existen sujetos que señalen nunca. En tal sentido, es posible deducir que el 92% de los encuestados opinó desde sus experiencias, que medianamente los salarios y beneficios económicos que brinda la empresa son satisfactorios y

justos.

**Tabla 18**

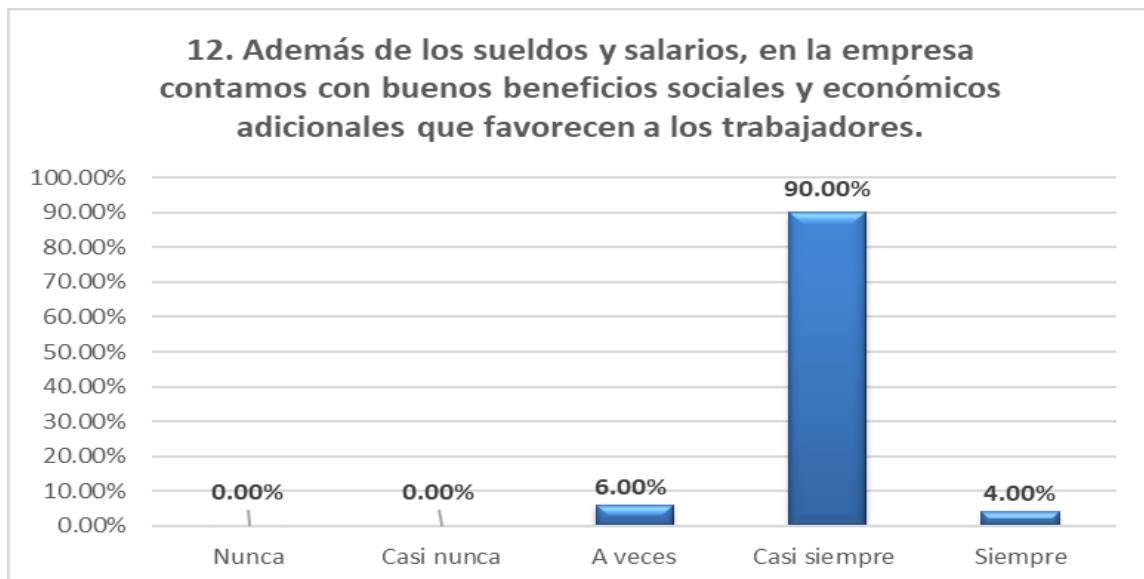
*Pregunta 12: Además de los sueldos y salarios, en la empresa contamos con buenos beneficios sociales y económicos adicionales que favorecen a los trabajadores*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 Nunca	0	0.00%
2 Casi nunca	0	0.00%
3 A veces	3	6.00%
4 Casi siempre	45	90.00%
5 Siempre	2	4.00%
Total	50	100.00%

Nota: Resultados estadísticos de la pregunta 12.

**Figura 17**

*Pregunta 12: Además de los sueldos y salarios, en la empresa contamos con buenos beneficios sociales y económicos adicionales que favorecen a los trabajadores.*



En relación a la tabla 18 y figura 17, se examinó que de 50 encuestados el 90% (45 sujetos) considera casi siempre, además, el 6% (4 sujetos) señalan a veces, el 4% (3 sujetos) señalan siempre, y, por último, no existen sujetos que señalen casi nunca y nunca. Por tanto, se concluye que el 96% de los trabajadores opina mayormente que además de los sueldos y salarios, la organización cuenta con buenos beneficios sociales

y económicos adicionales que favorecen a los trabajadores.

### Dimensión: Ambiente laboral

**Tabla 19**

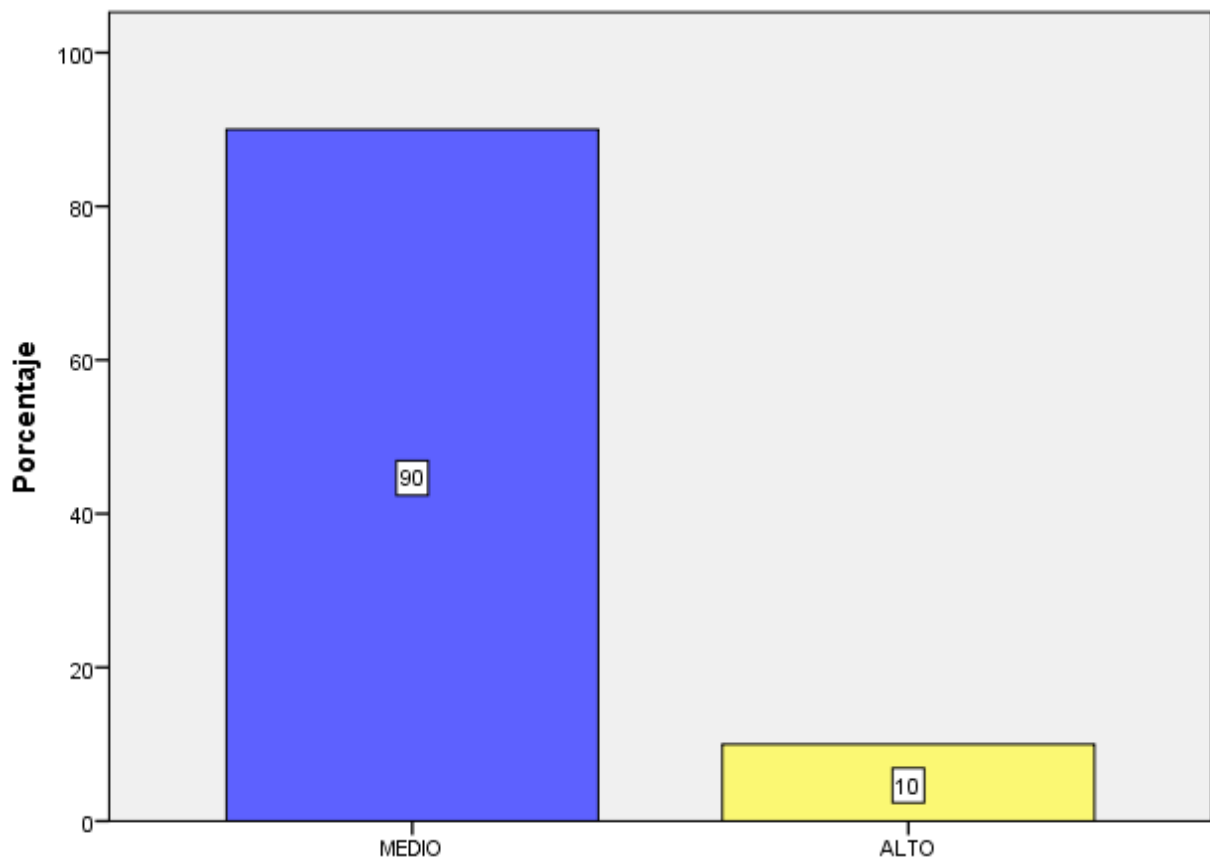
*Resumen resultados Dimensión: Ambiente Laboral.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Bajo	0	0	0	0
Validos Medio	45	90	90	90
Alto	5	10	10	100
Total	50	100	100	

Nota: Resultados estadísticos agrupados de la dimensión: Ambiente Laboral.

**Figura 18**

*Resultados estadísticos agrupados de la dimensión: Ambiente Laboral*



En relación, a la tabla 19 y figura 18 se examinó que, de 50 trabajadores, el 90% señalan al ambiente de trabajo con un nivel medio, mientras un 10% lo

considera con un nivel alto. De tal manera, se deduce que 90% de los trabajadores, establecen con un nivel medio el ambiente de trabajo para el desarrollo del talento humano.

**Tabla 20**

*Pregunta 13: Considera que el ambiente laboral es propicio para el desarrollo del talento humano*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 Nunca	0	0.00%
2 Casi nunca	0	0.00%
3 A veces	45	90.00%
4 Casi siempre	3	6.00%
5 Siempre	2	4.00%
Total	50	100.00%

Nota: Resultados estadísticos de la pregunta 13

**Figura 19**

*Pregunta 13: Considera que el ambiente laboral es propicio para el desarrollo del talento humano.*



La tabla 20 y la figura 19 muestran que de 50 de los colaboradores el 90% (45 sujetos) considera a veces, mientras que el 6% (3 sujetos) señalaron casi siempre, el 4% (2 sujetos) señalan siempre y, por último, no se registraron casos de participantes que señalaran casi nunca y nunca. Así, se concluye que el 96% de los consultados considera que el ambiente laboral es propicio mayormente para el

desarrollo del talento humano.

### Dimensión: Retención de personal

**Tabla 21**

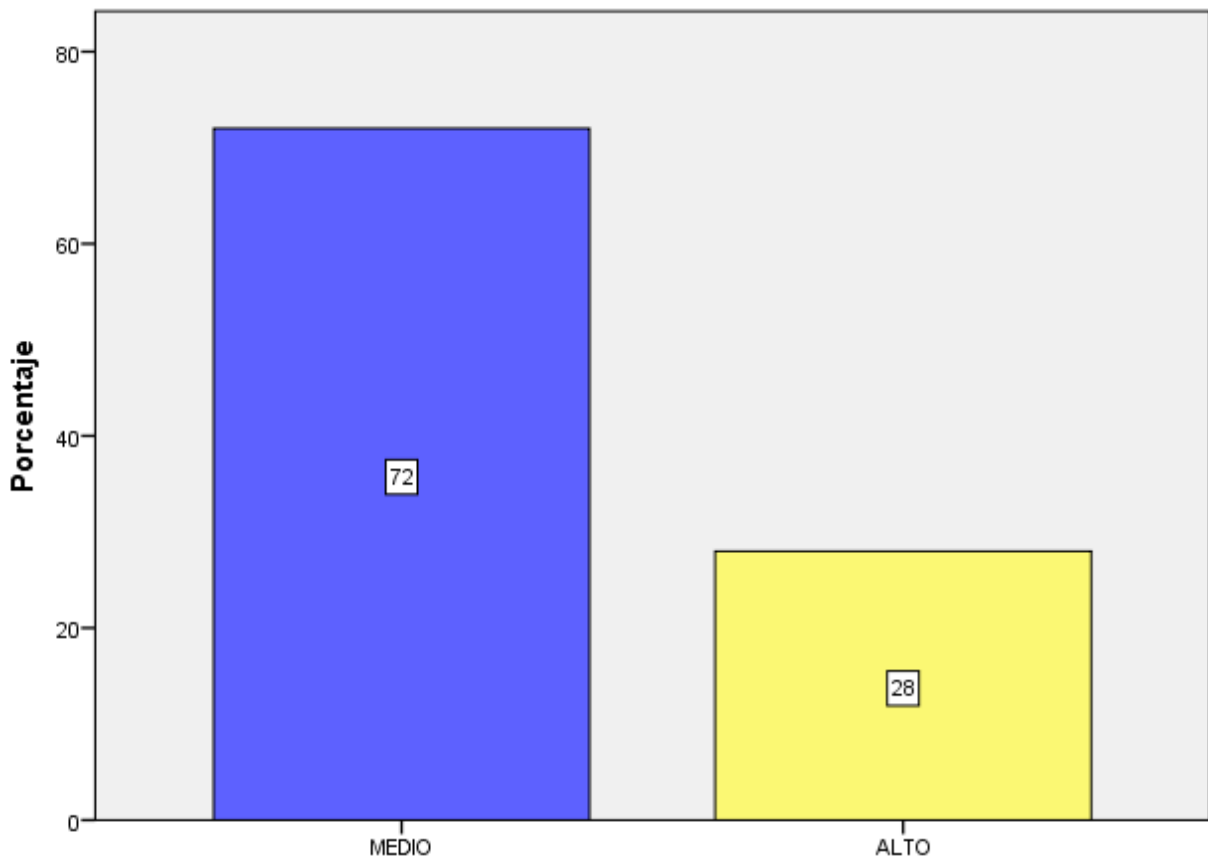
*Resumen resultados Dimensión: Retención de Personal.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Bajo	0	0	0	0
Validos Medio	36	72	72	72
Alto	14	28	28	100
Total	50	100	100	

Nota: Resultados estadísticos agrupados de la dimensión: Retención de Personal.

**Figura 20**

*Resultados estadísticos agrupados de la dimensión: Retención de Personal*



Con base, a la tabla 21 y figura 20 se examinó que, de 50 trabajadores, el 72% señalan con un nivel medio la retención de personal, mientras un 28% opinan

con un nivel alto. De tal modo, se concluye que 72% de los colaboradores de la entidad, consideran con un grado medio la retención de personal debido a que escasamente son valoradas sus competencias, fortalezas y habilidades, además, es poca la actualización de los colaboradores.

**Tabla 22**

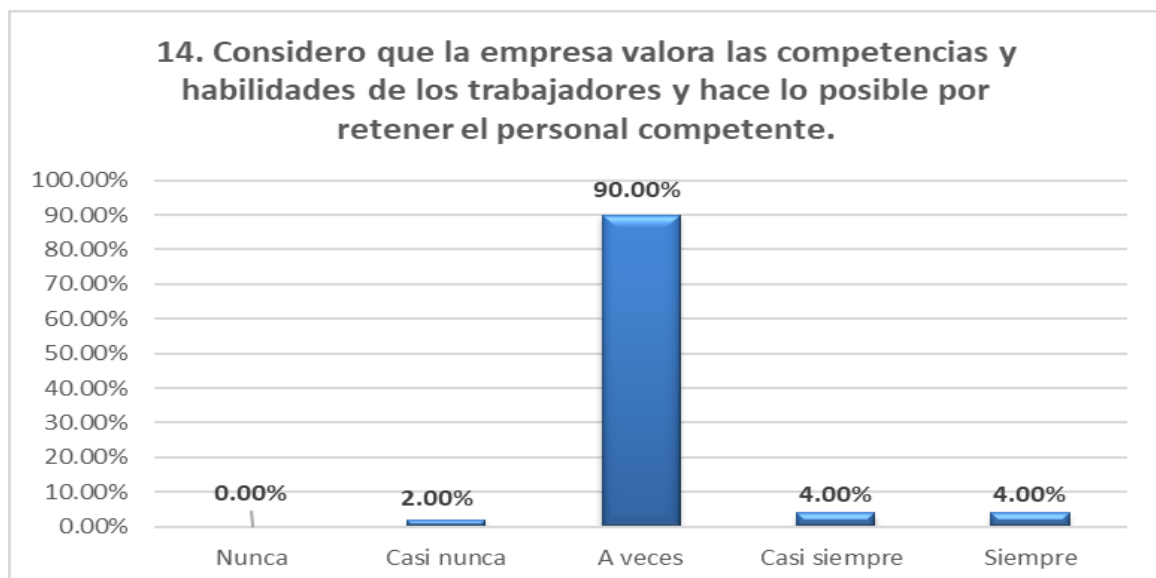
*Pregunta 14: Considero que la empresa valora las competencias y habilidades de los trabajadores y hace lo posible por retener el personal competente*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 Nunca	0	0.00%
2 Casi nunca	1	2.00%
3 A veces	45	90.00%
4 Casi siempre	2	4.00%
5 Siempre	2	4.00%
Total	50	100.00%

Nota: Resultados estadísticos de la pregunta 14.

**Figura 21**

*Pregunta 14: Considero que la empresa valora las competencias y habilidades de los trabajadores y hace lo posible por retener el personal competente.*



En cuanto a la tabla 22 y figura 21, se examinó que de 50 consultados el 90% (45 sujetos) considera a veces, mientras que el 4% (2 sujetos) señala casi siempre, el 4% (2 sujetos) señalan siempre, el 2% (1 sujeto) opina casi nunca y finalmente,



no existen sujetos que señalen nunca. Por tal razón, se puede llegar a la conclusión de que el 94% de los empleados considera que algunas veces la empresa valora las competencias y habilidades de los trabajadores y hace lo posible por retener el personal competente.

**Tabla 23**

*Pregunta 15: A mi modo de ver, las actividades se asignan según las fortalezas y habilidades del personal*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 Nunca	0	0.00%
2 Casi nunca	0	0.00%
3 A veces	35	70.00%
4 Casi siempre	2	4.00%
5 Siempre	13	26.00%
Total	50	100.00%

Nota: Resultados estadísticos de la pregunta 15.

**Figura 22**

*Pregunta 15: A mi modo de ver, las actividades se asignan según las fortalezas y habilidades del personal.*



En cuanto a la tabla 23 y figura 22, se determinó que de 50 encuestados el 70% (35 sujetos) consideran a veces, además, el 26% (13sujetos) señalan siempre, el 4% (3 sujetos) señalan casi siempre, y, por último, no existen sujetos que señalen casi nunca y nunca. De tal forma, se concluye que el 74% de los trabajadores opina que algunas

veces las actividades se asignan según las fortalezas y habilidades del personal de cada departamento de la entidad.

**Tabla 24**

*Pregunta 16: La empresa invierte en la permanente actualización del talento humano y esto los motiva a permanecer en la organización*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 Nunca	0	0.00%
2 Casi nunca	5	10.00%
3 A veces	42	84.00%
4 Casi siempre	1	2.00%
5 Siempre	2	4.00%
Total	50	100.00%

Nota: Resultados estadísticos de la pregunta 16.

**Figura 23**

*Pregunta 16: La empresa invierte en la permanente actualización del talento humano y esto los motiva a permanecer en la organización.*



En relación a la tabla 24 y figura 23, se examinó que 50 encuestados de la el 84% (42 sujetos) consideran a veces, mientras, el 10% (5sujetos) señalan casi nunca, el 4% (2 sujetos) señalan siempre, el 2% (1 sujeto) opina casi siempre y, por último, no existen sujetos que señalen nunca. Por tal motivo, se llegó a la conclusión que el 86% del personal afirma que la empresa invierte en la permanente

actualización del talento humano y esto los motiva a permanecer en la organización.

#### 4.1.2. Productividad.

##### Dimensión: Dedicación

**Tabla 25**

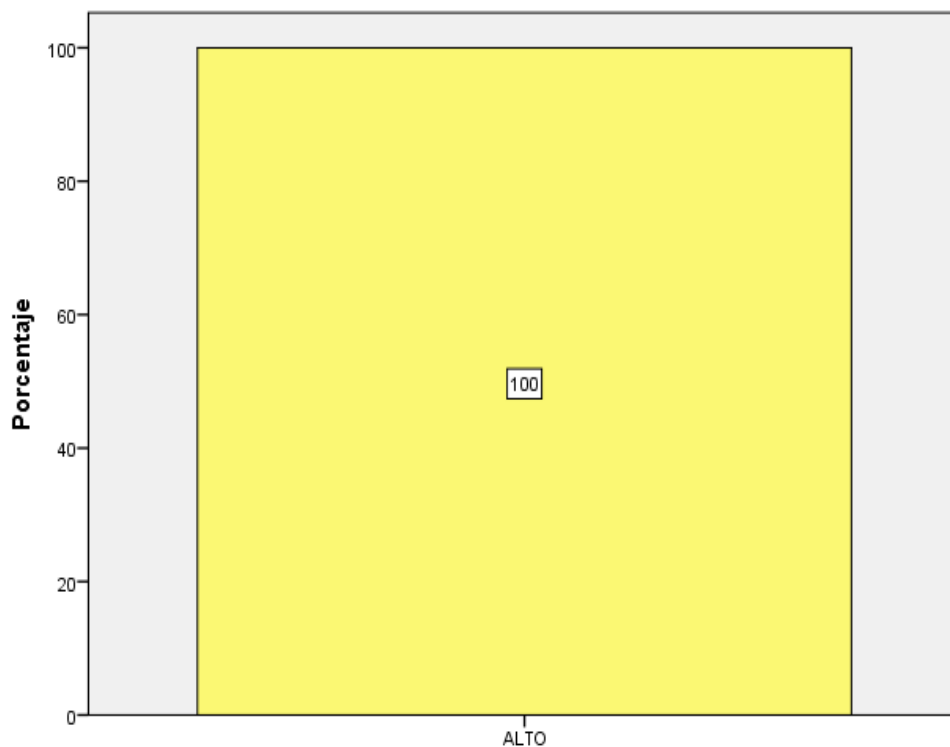
*Resumen resultados Dimensión: Dedicación.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Bajo	0	0	0	0
Validos Medio	0	0	0	0
Alto	50	100	100	100
Total	50	100	100	

Nota: Resultados estadísticos agrupados de la dimensión: Dedicación.

**Figura 24**

*Resultados estadísticos agrupados de la dimensión: Dedicación*



En relación, a la tabla 25 y figura 24 se examinó que, de 50 trabajadores, el 100% señala con un nivel alto la dedicación en el ejercicio de sus funciones, puesto que dan muchas horas de su tiempo, conocimientos y concentración para cumplir

cabalmente con las labores del cargo que desempeñan.

**Tabla 26**

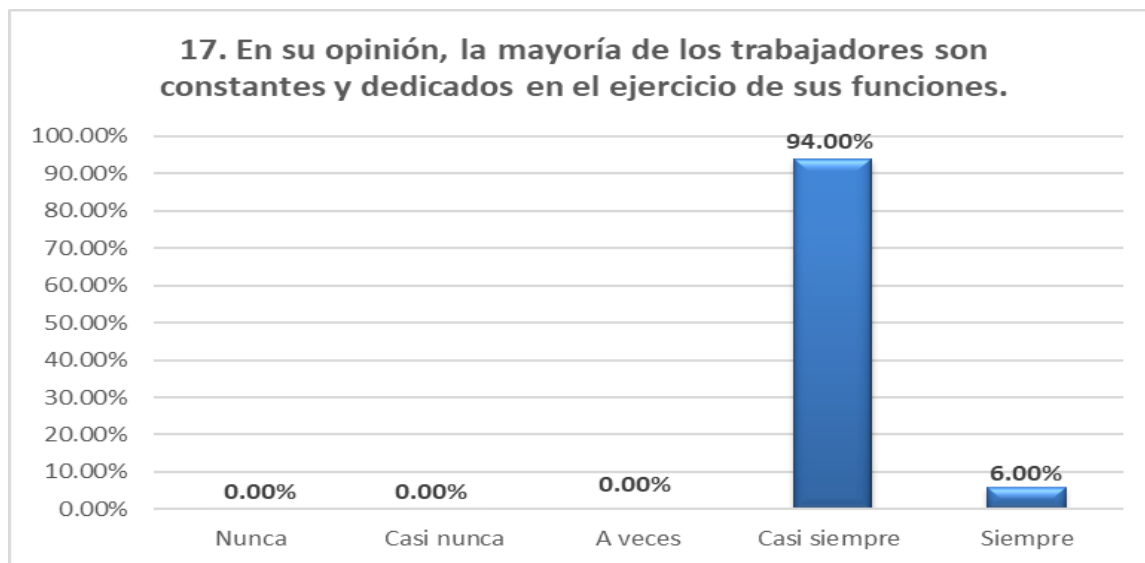
*Pregunta 17: En su opinión, la mayoría de los trabajadores son constantes y dedicados en el ejercicio de sus funciones*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 Nunca	0	0.00%
2 Casi nunca	0	0.00%
3 A veces	0	0.00%
4 Casi siempre	47	94.00%
5 Siempre	3	6.00%
Total	50	100.00%

Nota: Resultados estadísticos de la pregunta 17.

**Figura 25**

*Pregunta 17: En su opinión, la mayoría de los trabajadores son constantes y dedicados en el ejercicio de sus funciones.*



Con base a la figura 25 y tabla 26, se determinó que de 50 encuestados el 94% (47 sujetos) consideran casi siempre, mientras, el 6% (2 sujetos) señalan siempre, finalmente no existen sujetos que señalen a veces, casi nunca y nunca. De tal forma, se llega a la conclusión que el 94% de los colaboradores considera que la mayoría de ellos son constantes y dedicados en el ejercicio de sus funciones.

**Tabla 27**

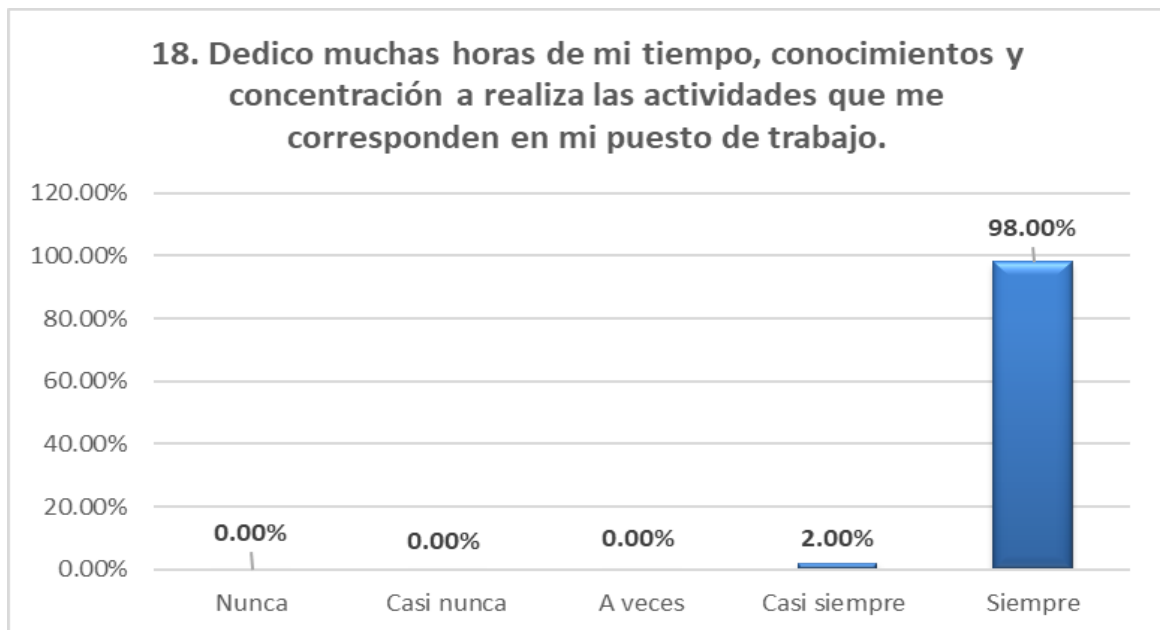
*Pregunta 18: Dedico muchas horas de mi tiempo, conocimientos y concentración a realiza las actividades que me corresponden en mi puesto de trabajo*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 Nunca	0	0.00%
2 Casi nunca	0	0.00%
3 A veces	0	0.00%
4 Casi siempre	1	2.00%
5 Siempre	49	98.00%
Total	50	100.00%

Nota: Resultados estadísticos de la pregunta 18.

**Figura 26**

*Pregunta 18: Dedico muchas horas de mi tiempo, conocimientos y concentración a realiza las actividades que me corresponden en mi puesto de trabajo.*



Con base a la figura 26 y tabla 27, se determinó que de 50 encuestados el 98% (44 sujetos) consideran siempre, mientras, el 2% (1 sujeto) opina casi siempre, por último, no existen sujetos que señalen a veces, casi nunca y nunca. Por tal motivo, se concluye que el 98% afirmó que dedica muchas horas de su tiempo, conocimientos y concentración para realizar las actividades que les corresponden a sus puestos de trabajo.

**Tabla 28**

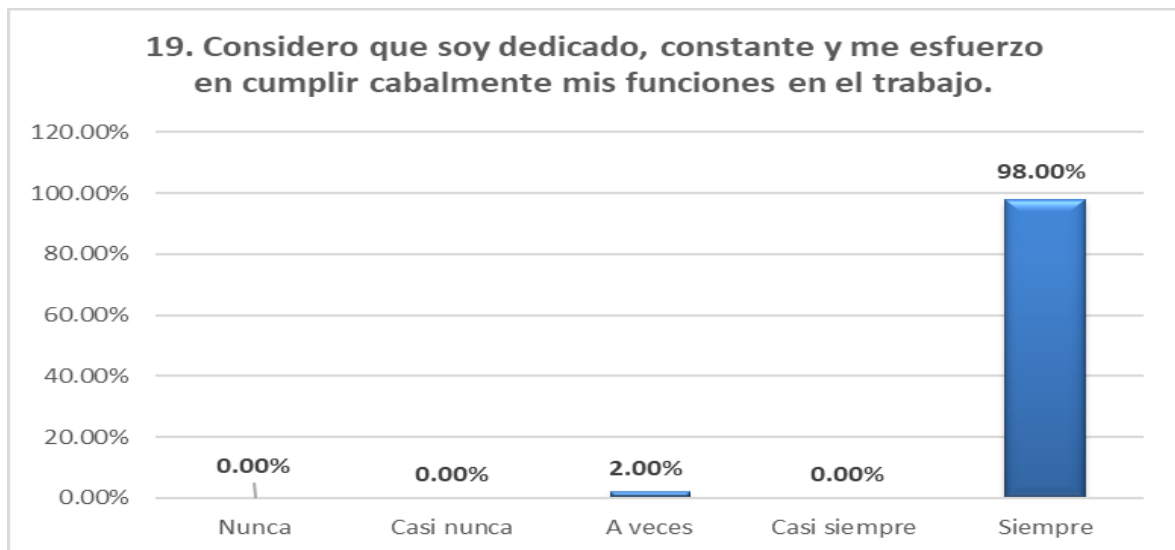
*Pregunta 19: Considero que soy dedicado, constante y me esfuerzo en cumplir cabalmente mis funciones en el trabajo*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 Nunca	0	0.00%
2 Casi nunca	0	0.00%
3 A veces	1	2.00%
4 Casi siempre	0	0.00%
5 Siempre	49	98.00%
Total	50	100.00%

Nota: Resultados estadísticos de la pregunta 19.

**Figura 27**

*Pregunta 19: Considero que soy dedicado, constante y me esfuerzo en cumplir cabalmente mis funciones en el trabajo.*



Con base a la figura 27 y tabla 28, se determinó que de 50 encuestados el 98% (49 sujetos) consideran siempre, mientras, el 2% (1 sujeto) opina a veces, por último, no existen sujetos que señalen casi siempre, casi nunca y nunca. De tal modo, se deduce que el 98% de los colaboradores afirma que son dedicados, constantes y se esfuerzan en cumplir cabalmente sus funciones en el trabajo.

## Dimensión: Trabajo en equipo

**Tabla 29**

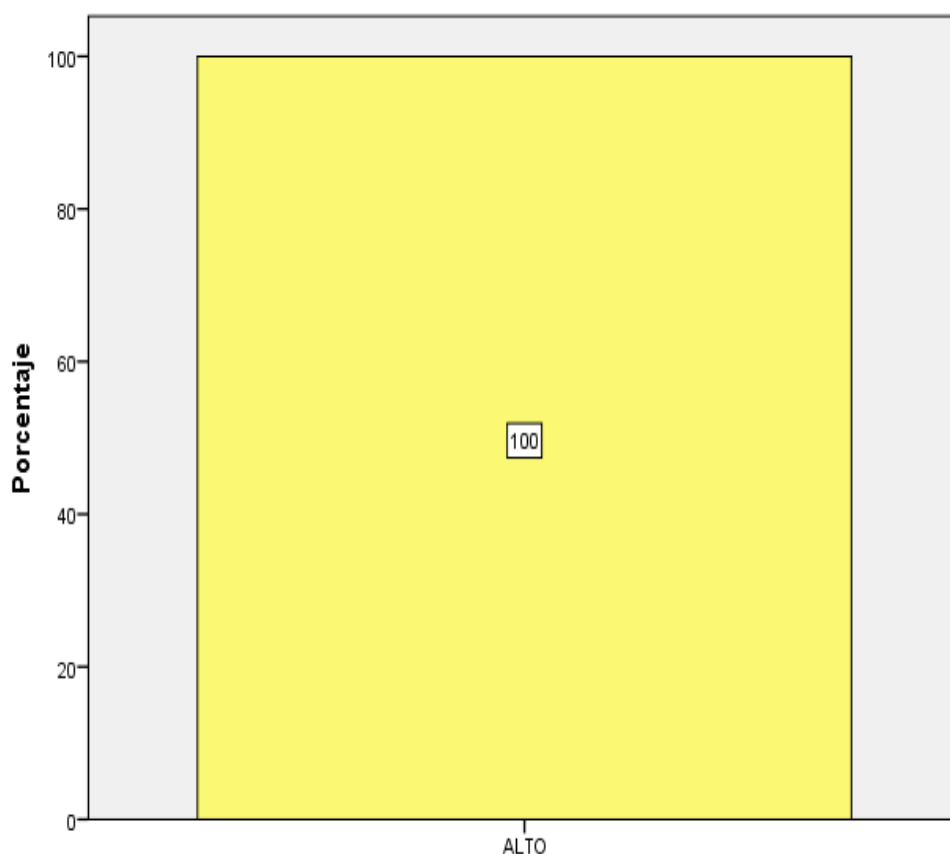
*Resumen resultados Dimensión: Trabajo en equipo.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Bajo	0	0	0	0
Validos Medio	0	0	0	0
Alto	50	100	100	100
Total	50	100	100	

Nota: Resultados estadísticos agrupados de la dimensión: Trabajo en equipo.

**Figura 28**

*Resultados estadísticos agrupados de la dimensión: Trabajo en equipo*



De acuerdo, a la tabla 29 y figura 28 se examinó que, de 50 trabajadores, un 100% califican al trabajo en equipo con un nivel alto, siendo efectivo puesto que el talento humano lo demuestra, además, las labores se realizan de forma coordinada, con colaboración, empatía y con mutuo apoyo.

**Tabla 30**

*Pregunta 20: Según su percepción, el talento humano que forma parte de la empresa demuestra unidad de equipo.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 Nunca	0	0.00%
2 Casi nunca	0	0.00%
3 A veces	1	2.00%
4 Casi siempre	46	92.00%
5 Siempre	3	6.00%
Total	50	100.00%

Nota: Resultados estadísticos de la pregunta 20.

**Figura 29**

*Pregunta 20: Según su percepción, el talento humano que forma parte de la empresa demuestra unidad de equipo.*



Con base a la figura 29 y tabla 30, se determinó que de 50 encuestados el 92% (46 sujetos) consideran casi siempre, mientras, el 6% (3 sujetos) señalan siempre, el 2% (1 sujeto) opina a veces, por último, existen sujetos que señalen casi nunca y nunca. Por tanto, se deduce que el 98% de los empleados, de acuerdo a sus percepciones, considera que el talento humano que forma parte de la empresa demuestra unidad de equipo.



**Tabla 31**

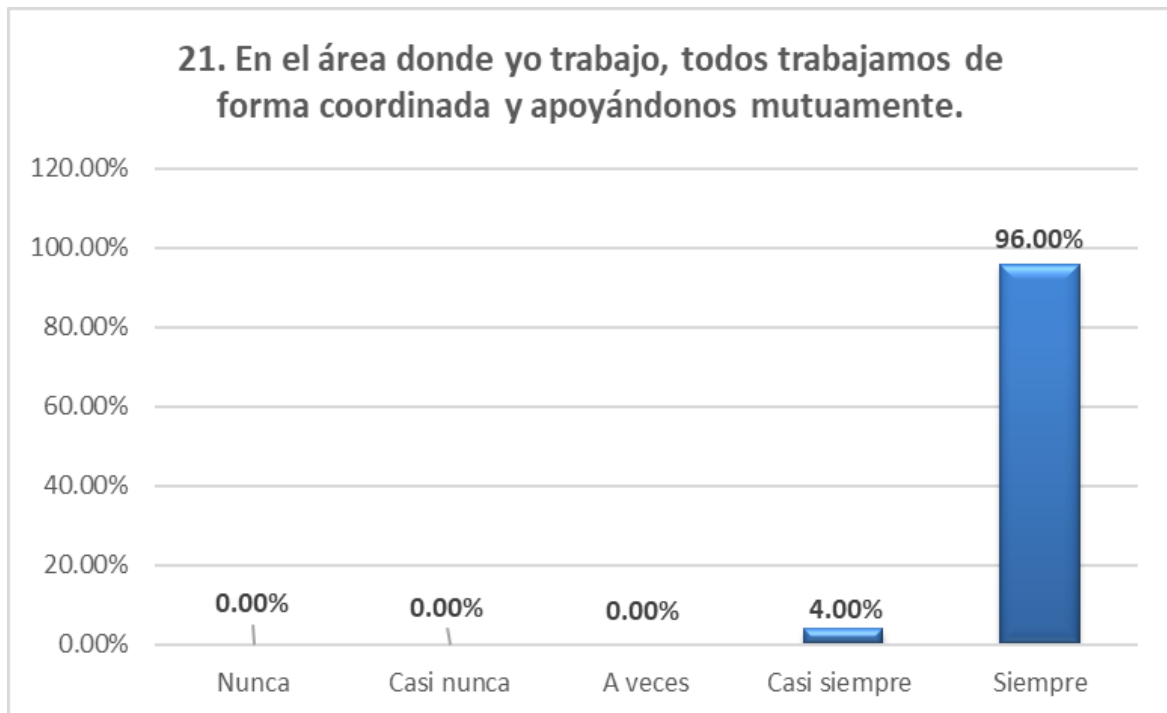
*Pregunta 21: En el área donde yo trabajo, todos trabajamos de forma coordinada y apoyándonos mutuamente.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 Nunca	0	0.00%
2 Casi nunca	0	0.00%
3 A veces	0	0.00%
4 Casi siempre	2	4.00%
5 Siempre	48	96.00%
Total	50	100.00%

Nota: Resultados estadísticos de la pregunta 21.

**Figura 30**

*Pregunta 21: En el área donde yo trabajo, todos trabajamos de forma coordinada y apoyándonos mutuamente.*



Con base a la figura 30 y tabla 31, se examinó que de 50 encuestados el 96% (48 sujetos) consideran siempre, mientras, el 4% (2 sujetos) opina casi siempre, por último, no prevalecen individuos que señalen a veces, casi nunca y nunca. Por tal razón, se concluye que el 96% de los colaboradores afirma que en el área donde trabajan se labora de forma coordinada y con apoyo mutuo.

**Tabla 32**

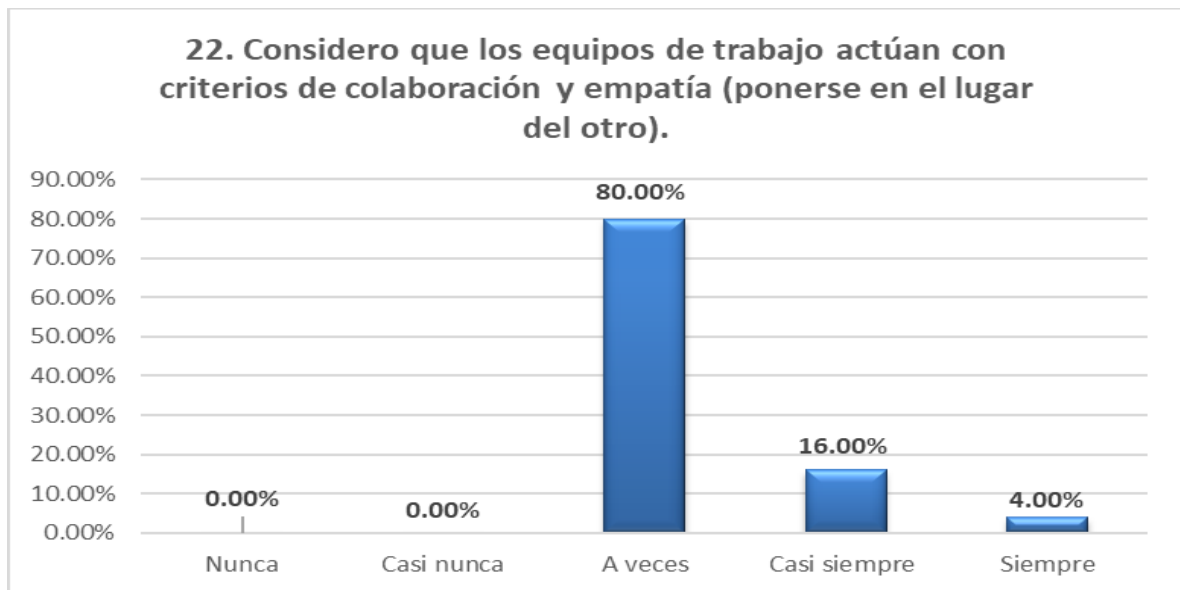
*Pregunta 22: Considero que los equipos de trabajo actúan con criterios de colaboración y empatía (ponerse en el lugar del otro).*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 Nunca	0	0.00%
2 Casi nunca	0	0.00%
3 A veces	40	80.00%
4 Casi siempre	8	16.00%
5 Siempre	2	4.00%
Total	50	100.00%

Nota: Resultados estadísticos de la pregunta 22.

**Figura 31**

*Pregunta 22: Considero que los equipos de trabajo actúan con criterios de colaboración y empatía (ponerse en el lugar del otro).*



Con base a la figura 31 y tabla 32, se determinó que de 50 encuestados el 80% (40 sujetos) considera a veces, mientras, el 16% (8 sujetos) opina casi siempre, el 4% (2 sujetos) señalan siempre, por último, no existen sujetos que señalen casi nunca y nunca. De tal modo, se concluye que el 80% de los empleados afirman que los equipos de trabajo actúan con criterios de colaboración y empatía para la ejecución de sus labores.

## Dimensión: Comunicación

**Tabla 33**

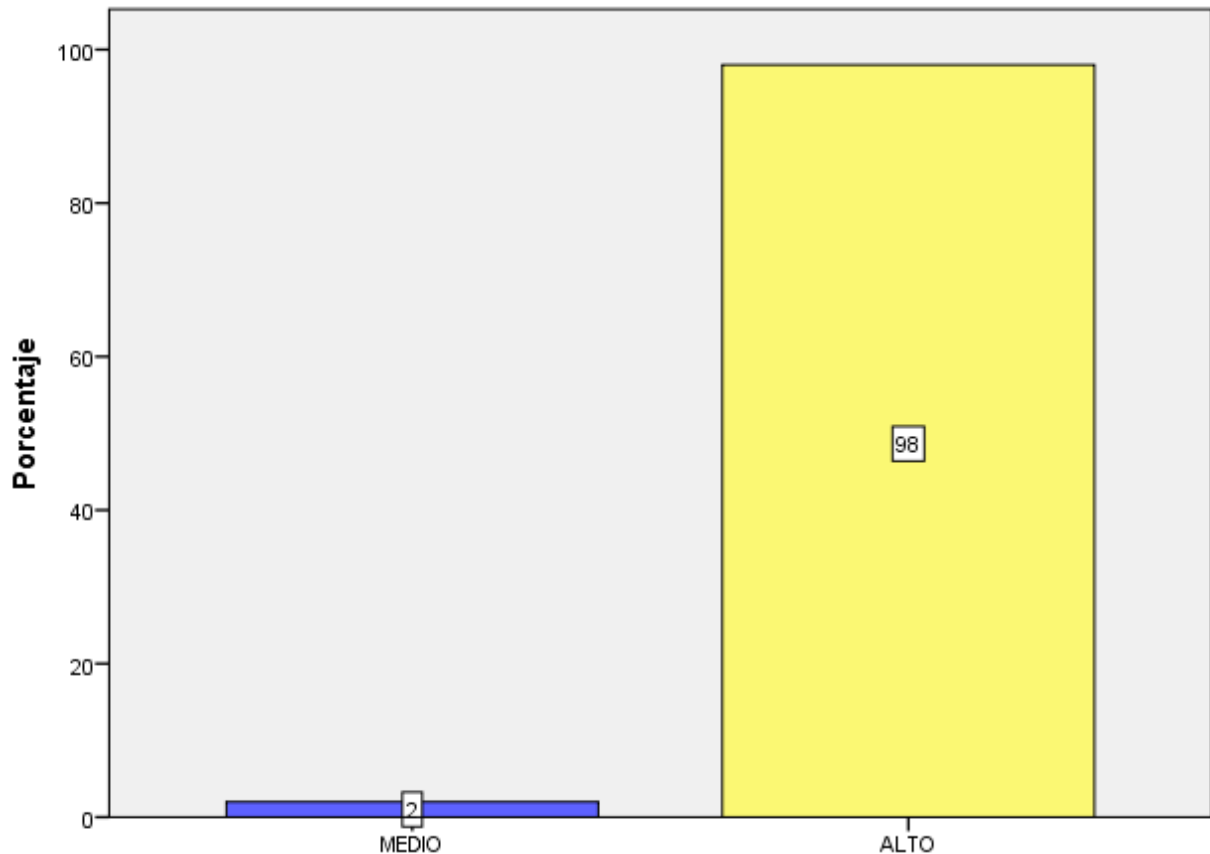
*Resumen resultados Dimensión: Comunicación.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Bajo	0	0	0	0
Validos Medio	1	2	2	2
Alto	49	98	98	100
Total	50	100	100	

Nota: Resultados estadísticos agrupados de la dimensión: Comunicación.

**Figura 32**

*Resultados estadísticos agrupados de la dimensión: Comunicación*



Con base, a la tabla 33 y figura 32 se examinó que, de 50 trabajadores, el 98% califican la comunicación con un nivel alto, mientras un 2% con un nivel medio. Por tanto, se concluye que 98% de los colaboradores de la entidad, consideran un alto grado la comunicación debido a que se realizan reuniones y mesas de trabajo para analizar situaciones y tomar decisiones, además, existen mecanismos

efectivos para el cumplimiento de revisiones virtuales que contribuyan a hacer seguimiento al trabajo y prevalece una política de puertas abiertas, las relaciones entre directivos y colaboradores son fluidas y cordiales.

**Tabla 34**

*Pregunta 23: Realizamos reuniones y mesas de trabajo para analizar situaciones y tomar decisiones.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 Nunca	0	0.00%
2 Casi nunca	1	2.00%
3 A veces	0	0.00%
4 Casi siempre	47	94.00%
5 Siempre	2	4.00%
Total	50	100.00%

Nota: Resultados estadísticos de la pregunta 23.

**Figura 33**

*Pregunta 23: Realizamos reuniones y mesas de trabajo para analizar situaciones y tomar decisiones.*



Con base a la figura 33 y tabla 34, se determinó que de 50 encuestados el 94% (47 sujetos) consideran casi siempre, mientras, el 4% (2 sujetos) señalan siempre, el 2% (1 sujeto) opina casi nunca, por último, existen sujetos que señalen a veces y nunca. De tal forma, se llegó a la deducción que el 94% de los colaboradores realizan reuniones y mesas de trabajo para analizar situaciones y tomar decisiones para optimizar las actividades de las unidades organizacionales a

las que se encuentran adscritos.

**Tabla 35**

*Pregunta 24: Creo que existe una efectiva comunicación a través de los medios electrónicos (digitales) entre los miembros de la organización, para el desarrollo del trabajo.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 Nunca	0	0.00%
2 Casi nunca	0	0.00%
3 A veces	1	2.00%
4 Casi siempre	45	90.00%
5 Siempre	4	8.00%
Total	50	100.00%

Nota: Resultados estadísticos de la pregunta 24.

**Figura 34**

*Pregunta 24: Creo que existe una efectiva comunicación a través de los medios electrónicos (digitales) entre los miembros de la organización, para el desarrollo del trabajo.*



En relación a la tabla 35 y figura 34, se analizó que de 50 encuestados el 90% (45 sujetos) consideran casi siempre, mientras, el 8% (5 sujetos) opina siempre, el 2% (1 sujeto) señala a veces, por último, no existen sujetos que señalen casi nunca y nunca. De tal forma, se concluye que el 98% de los consultados cree que existe una efectiva comunicación a través de los medios

electrónicos (digitales) de los integrantes de la compañía, en la ejecución del trabajo.

**Tabla 36**

*Pregunta 25: En la organización, existen mecanismos efectivos para el cumplimiento de revisiones virtuales que contribuyan a hacer seguimiento al trabajo.*

	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1	Nunca	0	0.00%
2	Casi nunca	1	2.00%
3	A veces	0	0.00%
4	Casi siempre	45	90.00%
5	Siempre	4	8.00%
	Total	50	100.00%

Nota: Resultados estadísticos de la pregunta 25.

**Figura 35**

*Pregunta 25: En la organización, existen mecanismos efectivos para el cumplimiento de revisiones virtuales que contribuyan a hacer seguimiento al trabajo.*



Con base a la tabla 36 y figura 35, se determinó que de 50 encuestados el 90% (45 sujetos) consideran casi siempre, mientras, el 8% (4 sujetos) opina siempre, el 2% (1 sujeto) señala casi nunca, por último, no existen sujetos que señalen a veces y nunca. De tal forma, llegó a la siguiente conclusión: el 98% de los encuestados afirmó que, en la organización, existen mecanismos efectivos para

el cumplimiento de revisiones virtuales que contribuyan a hacer seguimiento al trabajo.

**Tabla 37**

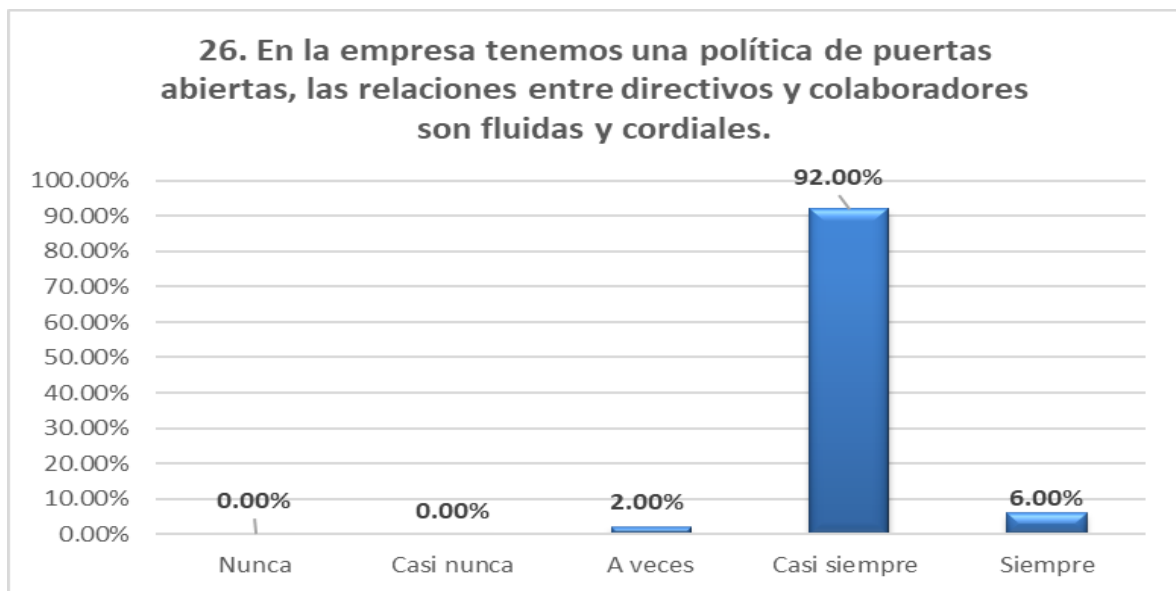
*Pregunta 26: En la empresa tenemos una política de puertas abiertas, las relaciones entre directivos y colaboradores son fluidas y cordiales.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 Nunca	0	0.00%
2 Casi nunca	0	0.00%
3 A veces	1	2.00%
4 Casi siempre	46	92.00%
5 Siempre	3	6.00%
Total	50	100.00%

Nota: Resultados estadísticos de la pregunta 26.

**Figura 36**

*Pregunta 26: En la empresa tenemos una política de puertas abiertas, las relaciones entre directivos y colaboradores son fluidas y cordiales.*



En cuanto a la tabla 37 y figura 36, se examinó que de 50 encuestados el 92% (46 sujetos) consideran casi siempre, mientras el 6% (3 sujetos) opina siempre, el 2% (1 sujeto) señala a veces, por último, no existen sujetos que señalen casi nunca y nunca. De tal manera, llegó a la conclusión de que el 98% de los consultados afirma que en la empresa tienen una política de puertas abiertas, las relaciones entre directivos y colaboradores son fluidas y cordiales para una mayor

productividad en las labores.

### Dimensión: Cumplimiento de metas

**Tabla 38**

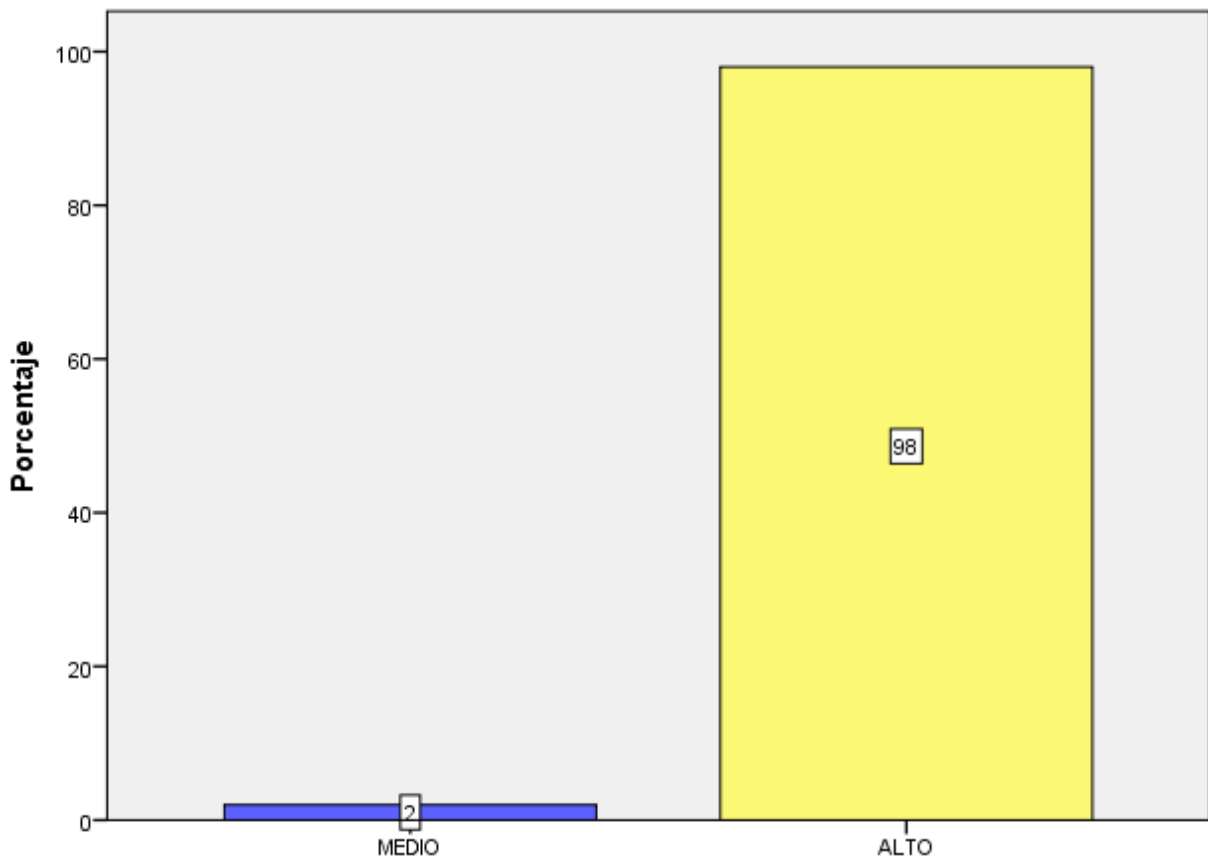
*Resumen resultados Dimensión: Cumplimiento de metas.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Bajo	0	0	0	0
Validos Medio	1	2	2	2
Alto	49	98	98	100
Total	50	100	100	

Nota: Resultados estadísticos agrupados de la dimensión: Cumplimiento de metas.

**Figura 37**

*Resultados estadísticos agrupados de la dimensión: Cumplimiento de metas*



En torno, a la tabla 38 y figura 37 se examinó que, de 50 trabajadores, el 98% califica el cumplimiento de las metas con un nivel alto, mientras el 2% lo establece con un nivel medio. De tal manera, se concluye que el 98% de los



trabajadores, consideran con un alto grado el cumplimiento de las metas dado que les han inculcado valores que están orientados a alcanzarlas y demuestran actitudes favorables con las aptitudes necesarias para lograr las metas trazadas.

**Tabla 39**

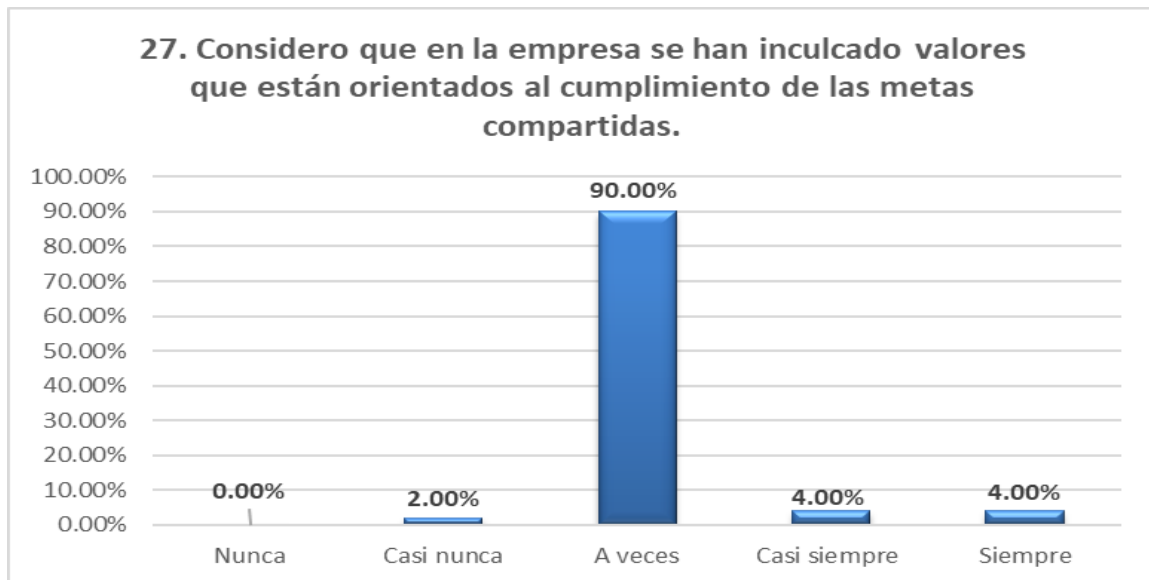
*Pregunta 27: Considero que en la empresa se han inculcado valores que están orientados al cumplimiento de las metas compartidas.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 Nunca	0	0.00%
2 Casi nunca	1	2.00%
3 A veces	45	90.00%
4 Casi siempre	2	4.00%
5 Siempre	2	4.00%
Total	50	100.00%

Nota: Resultados estadísticos de la pregunta 27.

**Figura 38**

*Pregunta 27: En la empresa tenemos una política de puertas abiertas, las relaciones entre directivos y colaboradores son fluidas y cordiales.*



Con base a la tabla 39 y figura 38, se determinó que de 50 encuestados el 90% (45 sujetos) consideran casi a veces, mientras, el 4% (2 sujetos) señalan siempre, el 4% (2 sujetos) señalan casi siempre, el 2% (1 sujeto) opina casi nunca, finalmente, existen sujetos que señalen nunca. Por tanto, se tiene de conclusión: el

98% de los entrevistados consideran que en la empresa se han inculcado valores que están orientados al cumplimiento de las metas compartidas para favorecer a la organización.

**Tabla 40**

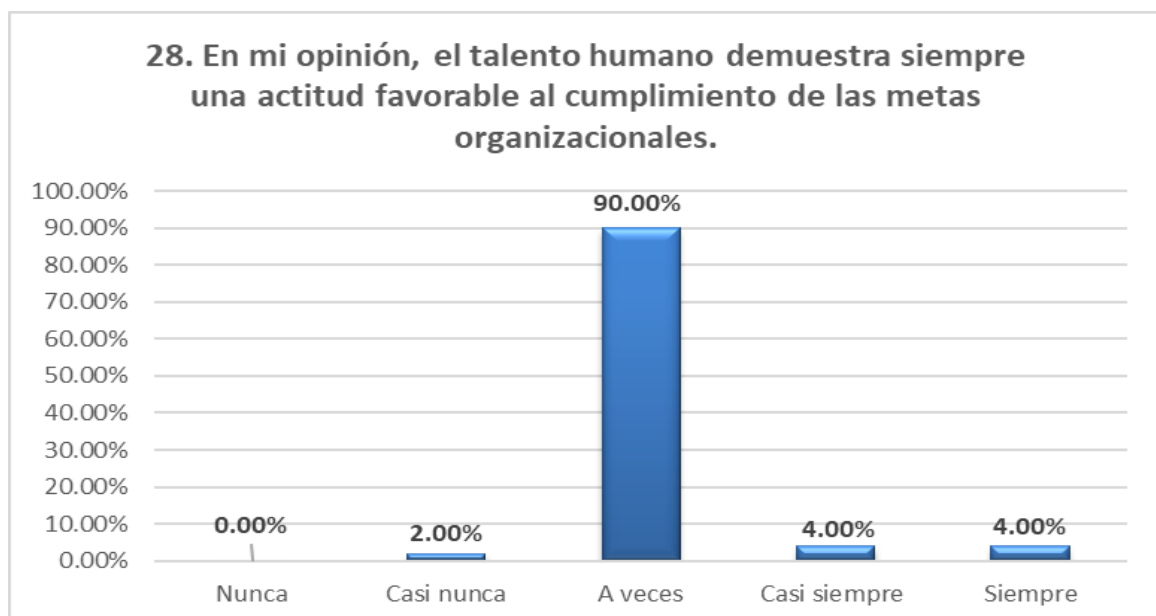
*Pregunta 28: En mi opinión, el talento humano demuestra siempre una actitud favorable al cumplimiento de las metas organizacionales.*

	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1	Nunca	0	0.00%
2	Casi nunca	1	2.00%
3	A veces	45	90.00%
4	Casi siempre	2	4.00%
5	Siempre	2	4.00%
	Total	50	100.00%

*Nota.* Resultados estadísticos de la pregunta 28.

**Figura 39**

*Pregunta 28: En mi opinión, el talento humano demuestra siempre una actitud favorable al cumplimiento de las metas organizacionales.*



En torno a la tabla 40 y figura 39, se determinó de los 50 consultados el 90% (45 sujetos) consideran a veces, mientras, el 4% (2 sujetos) opina siempre, el 4% (2 sujetos) opina casi siempre, el 2% (1 sujeto) señalacasi nunca, por último, no existen

sujetos que señalen nunca. Por tal motivo, se deduce que el 98% de los entrevistados creen que el talento humano demuestra siempre una actitud favorable al cumplimiento de las metas organizacionales.

**Tabla 41**

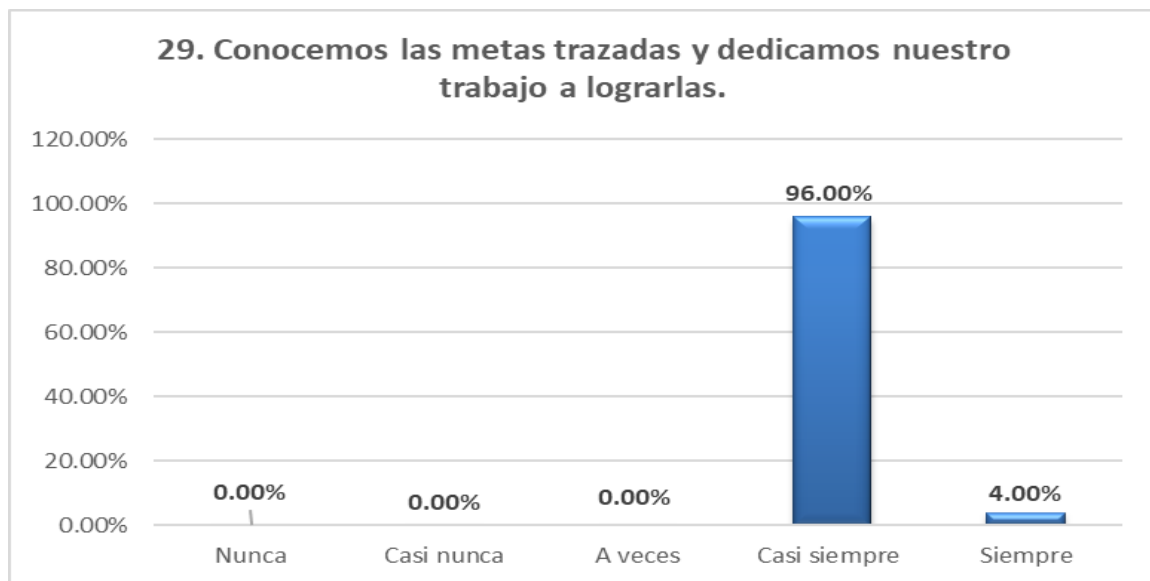
*Pregunta 29: Conocemos las metas trazadas y dedicamos nuestro trabajo a lograrlas.*

	Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1	Nunca	0	0.00%
2	Casi nunca	0	0.00%
3	A veces	0	0.00%
4	Casi siempre	48	96.00%
5	Siempre	2	4.00%
	Total	50	100.00%

*Nota.* Resultados estadísticos de la pregunta 29.

**Figura 40**

*Pregunta 29: Conocemos las metas trazadas y dedicamos nuestro trabajo a lograrlas.*



En cuanto a la tabla 41 y figura 40, se examinó que de 50 encuestados el 96% (48 sujetos) consideran casi siempre, mientras, el 4% (2 sujetos) opina siempre, finalmente, no existen sujetos que señalen a veces, casi nunca y nunca. De tal forma, se llegó a la conclusión de que el 100% del personal afirman que conocen las metas trazadas y dedican sus labores para lograrlas.

**Tabla 42**

*Pregunta 30: Los trabajadores de esta empresa nos preocupamos por desarrollar las aptitudes necesarias para cumplir las metas trazadas.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 Nunca	0	0.00%
2 Casi nunca	0	0.00%
3 A veces	0	0.00%
4 Casi siempre	47	94.00%
5 Siempre	3	6.00%
Total	50	100.00%

Nota. Resultados estadísticos de la pregunta 30.

**Figura 41**

*Pregunta 30: Los trabajadores de esta empresa nos preocupamos por desarrollar las aptitudes necesarias para cumplir las metas trazadas.*



En cuanto a la tabla 42 y figura 41, se examinó que de 50 consultados el 94% (47) consideran casi siempre, mientras, el 6% (3 sujetos) opina siempre, finalmente, no existen sujetos que señalen a veces, casi nunca y nunca. De tal manera, se concluye que el 100% de los consultados afirman que los colaboradores se preocupan por desarrollar las aptitudes necesarias para cumplir las metas trazadas.

**Tabla 43**

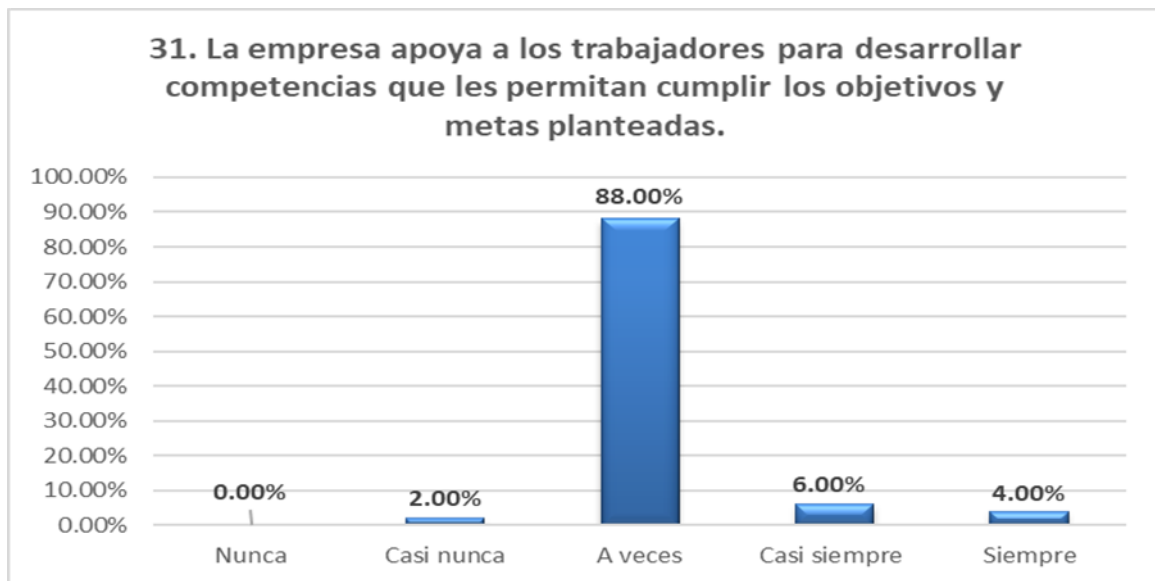
*Pregunta 31: La empresa apoya a los trabajadores para desarrollar competencias que les permitan cumplir los objetivos y metas planteadas.*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
1 Nunca	0	0.00%
2 Casi nunca	1	2.00%
3 A veces	44	88.00%
4 Casi siempre	3	6.00%
5 Siempre	2	4.00%
Total	50	100.00%

Nota. Resultados estadísticos de la pregunta 31.

**Figura 42**

*Pregunta 31: La empresa apoya a los trabajadores para desarrollar competencias que les permitan cumplir los objetivos y metas planteadas.*



En cuanto a la tabla 43 y figura 42, se determinó que de 50 consultados el 88% (44 sujetos) consideran a veces, mientras, el 6% (3 sujetos) opina casi siempre, el 4% (2 sujetos) opinan siempre, el 2% (1 sujeto) opina casi nunca, por último, no existen sujetos que señalen nunca. De tal manera, se llegó a la conclusión que el 94% del personal afirman que la empresa apoya a sus colaboradores para desarrollar competencias que les permitan cumplir los objetivos y metas planteadas.

**Tabla 44***Baremo de la variable gestión de talento humano.*

Categoría	Puntaje	Porcentaje	Descripción	Items
Efectiva	3.76 – 5	76% - 100%	El personal establece que los procedimientos de administración de talento humano incluyen actividades relacionadas como: selección de personal, evaluación de desempeño, línea de carrera, compensación y ambiente laboral y retención del capital humano	
Tendencia a ser efectiva	2.51 – 3.75	51% - 75%	Los empleados establecen que la gestión de talento humano, incluyen actividades relacionadas como: selección de personal, línea de carrera, compensación y ambiente laboral y retención del recurso humano	Del 1 al 16 Puntaje máximo 5
Tendencia a inoperante	1.26 – 2.50	26% - 50%	Los colaboradores establecen que la gestión de talento humano incluye actividades relacionadas como: selección de personal, compensación y ambiente laboral y retención del recurso humano	
Inoperante	0 – 1.25	0% – 25%	Los empleados establecen que la gestión de talento humano, incluyen actividades relacionadas como: selección de personal.	

*Nota.* Baremo por intervalos de la variable gestión de talento humano.

Por consiguiente, los datos derivados de la variable gestión del talento humano, presentó en promedio de toda la muestra una calificación de 2.52 puntos, ubicándola en un rango de tendencia a ser efectiva; por tanto, el personal establece que las reglas y las formas que se utilizan para incidir en las conductas de los consultados tienen su fortaleza en la selección de personal, línea de carrera,

compensación y ambiente laboral y retención del talento humano, sin embargo, las barreras están en los datos resultantes de la evaluación de desempeño.

**Tabla 45**

*Baremo de la variable productividad.*

Categoría	Puntaje	Porcentaje	Descripción	Items
Efectiva	3.76 – 5	76% - 100%	El personal establece que la productividad, incluyen dedicación, trabajo en equipo, comunicación y cumplir metas	
Tendencia a ser efectiva	2.51 – 3.75	51% - 75%	El personal establece que la productividad, incluyen dedicación, comunicación y cumplir metas	Del 17 al 32 Puntaje máximo5
Tendencia a inoperante	1.26 – 2.50	26% - 50%	El personal establece que la productividad, incluyen dedicación y cumplir metas	
Inoperante	0 – 1.25	0% – 25%	El personal establece que la productividad, incluye dedicación	

*Nota.* Baremo por intervalos de la variable productividad.

En relación a los datos derivados de la variable productividad reflejó un promedio de acuerdo a la muestra una calificación de 2.58 puntos, ubicándola en un rango de tendencia a ser efectiva; por tanto, el personal establece que el mejoramiento de la productividad en la organización tiene su fortaleza en la dedicación, la comunicación y el cumplimiento de metas, no obstante, las barreras están en los resultados del trabajo en equipo.

## 4.2 Resultados inferenciales

En relación al contraste de las hipótesis, fue realizado empleando las pruebas pertinentes a la inferencia, para calcular y hacer el contraste del nivel confiable de correlatividad de las variables y las dimensiones, tomando como fundamento las hipótesis principal y secundarias. En tal sentido, se preparó la prueba de normalidad a fin de calcular y decidir el modelo de estadística idóneo.

### Prueba de normalidad

- a) El nivel de significancia límite es 5% o 0,05;
- b) Si  $p > 0,05$  = Distribución normal y
- c) Si  $p < 0,05$  = distribución no paramétrica.

**Tabla 46**

*Prueba de Normalidad.*

Variables	Estadístico	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>	
		gl	Sig.
Variable 1: Gestión talento humano	,201	50	,000
Variable 2: Productividad	,231	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS 23.

Con base a la tabla 46, para la prueba de normalidad de las variables gestión de talento humano y productividad, se procesaron la data derivada de cada variable. El grado de libertad es  $50 \geq 50$ . De tal forma, se utilizó el modelo de estadística de Kolmogorov-Smirnov, en tal sentido, el importe calculado para la significancia fue de 0.000 y  $0.000 < 0.05$  y por efecto empleó una distribución no paramétrica. Respecto al coeficiente de correlatividad se usó el de Rho de Spearman a fin de hacer las pruebas necesarias a las hipótesis y la verificación de las variables para ver si se relacionan o no. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalan que “es una medida de correlatividad de variables de medición ordinal; los individuos o unidades de la muestra pueden ordenarse por rangos” (p.322).



**Tabla 47***Coeficiente de Rho Spearman.*

Valor de Rho de Spearman	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecto

Fuente: Coeficiente de Rho Spearman

**Prueba de Hipótesis General**

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021.

Por tanto, en la contrastación de hipótesis con un nivel de significancia (Sig.),  $\alpha < 0,05$ ; se empleó el sistema (SPSS), obteniendo el siguiente resultado:

**Tabla 48**

*Grado de correlación y nivel de significancia entre la Variable 1: Gestión de Talento Humano y Variable 2: Productividad.*

			Variable 1: Gestión de talento humano	Variable 2: Productividad
Rho de Spearman	Variable 1: Gestión de talento humano	Coeficiente de correlación	1,000	,607**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Variable 2: Productividad	Coeficiente de correlación	,607**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: SPSS 23.

### **Contrastación**

El nivel de significación es de  $p=0,000$  inferior a 0,05; por consiguiente, dándose aceptación a la hipótesis alterna  $H_1$  y se rechaza la hipótesis nula  $H_0$ . No obstante, si la situación es la opuesta, básicamente, el importe significativo sea mayor a 0,05, se rechazará la hipótesis alterna  $H_1$  y se acepta la hipótesis nula  $H_0$ .

### **Interpretación**

Por consiguiente, en la tabla 48 refleja un valor de  $p=0,000$  por tanto, es menor a 0,05, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), hallando que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad de la organización. De igual forma, el estudio correlativo de Spearman se alcanzó un valor de  $Rho=0,607$ , indicando que la relación entre la variable 1 Gestión de talento humano y la variable 2 Productividad es positiva moderada. De tal forma, existe un vínculo positivo moderado entre la variable 1 y la variable 2 estudiadas.

### Prueba de Hipótesis Específica 1

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre la selección del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre la selección del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021.

**Tabla 49**

*Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión 1: Selección del talento humano y la Variable 2: Productividad.*

		Dimensión 1: Selección del talento humano		Variable 2: Productividad
Rho de Spearman	Dimensión 1: Selección del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,536**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Variable 2: Productividad	Coefficiente de correlación	,536**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: SPSS 23.

Con base a la tabla 49, el rango de correlatividad de las variables entre la dimensión selección del talento humano y la variable productividad, según Rho de Spearman es 0,536 demostrando un grado correlativo positivo moderado, de tal forma, el grado de significancia es  $p = 0,000 < 0,05$ ; es decir, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), concluyendo que existe una relación significativa entre la selección del talento humano y la productividad.

### Prueba de Hipótesis Específica 2

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa entre la evaluación de desempeño del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa entre la evaluación de desempeño del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021.

**Tabla 50**

*Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión 2: Evaluación del desempeño y la Variable 2: Productividad.*

		Dimensión 2: Evaluación del desempeño	Variable 2: Productividad
Rho de Spearman	Dimensión 2: Evaluación del desempeño	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,559**
		N	.
		N	,001
	Variable 2: Productividad	Coeficiente de correlación	50
		Sig. (bilateral)	50
	N	,559**	1,000
		,001	.
	N	50	50

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

Fuente: SPSS 23.

En relación a la tabla 50, la correlatividad de las variables determinadas entre la dimensión evaluación del desempeño y la variable productividad, de acuerdo a Rho de Spearman es 0,559 demostrándose un grado correlativo positivo moderado, asimismo, el rango de significancia es  $p = 0,001 < 0,05$ ; de tal modo, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), concluyendo que prevalece una relación significativa entre la evaluación de desempeño del talento humano y la productividad.

### **Prueba de Hipótesis Específico 3**

**H<sub>0</sub>:** No Existe una relación significativa del desarrollo y compensación del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa del desarrollo y compensación del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L.

- Lima Perú, periodo 2021.

**Tabla 51**

*Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión 3: Compensación y la Variable 2: Productividad.*

			Dimensión 3: Compensación	Variable 2: Productividad
Rho de Spearman	Dimensión 3: Compensación	Coeficiente de correlación	1,000	,408**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	50	50
	Variable 2: Productividad	Coeficiente de correlación	,408**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	50	50

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

Fuente: SPSS 23.

Con base a la tabla 51, la correlatividad de las variables determinadas entre la dimensión compensación y la variable productividad, de acuerdo a Rho de Spearman es 0,408 demostrándose un grado correlativo positivo moderado, cabe agregar, el rango de significancia es  $p = 0,003 < 0,05$ ; se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), concluyendo que prevalece un vínculo significativo del desarrollo y compensación del talento humano y la productividad.

#### **Prueba de Hipótesis Específico 4**

**H<sub>0</sub>:** No existe una relación significativa de la retención y supervisión del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021.

**H<sub>1</sub>:** Existe una relación significativa de la retención y supervisión del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021.

**Tabla 52**

*Grado de correlación y nivel de significancia entre la Dimensión 4: retención y supervisión del talento humano y la Variable 2: Productividad.*

			Dimensión 4: Retención y supervisión del talento humano	Variable 2: Productividad
Rho de Spearman	Dimensión 4: Retención y supervisión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,491**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Variable 2: Productividad	Coefficiente de correlación	,491**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Fuente: SPSS 23.

**Conclusión:** Con base a la tabla 52, el rango de correlatividad de las variables y la dimensión retención y supervisión del talento humano (de la variable gestión de talento humano) y la variable productividad, de acuerdo a Rho de Spearman es 0,491 demostrándose un grado correlativo positivo moderado, además el rango de significancia es  $p = 0,000 < 0,05$ ; por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), finalmente, concluyó la existencia de una relación significativa de la retención y supervisión del talento humano y la productividad.

## V. DISCUSIÓN

A través del empleo de herramientas propias de la estadística descriptiva e inferencial, se procedió a efectuar la discusión con los estudios previos y la teoría desarrollada sobre las variables, tomando en consideración las dimensiones, objetivos e hipótesis del trabajo de estudio.

La hipótesis general fue existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021. En torno a los resultados generados por la metodología correlativa de Rho de Spearman, evidenciando la correlatividad positivamente moderada de 60% (0.607) y una significación bilateral de 0,000 entre la variable gestión del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021.

En ese sentido, hay concordancia con los resultados de Campos (2018), pues menciona que la gestión de recursos humanos afecta de manera directa y beneficiosa la productividad. De modo similar, Alvines y Bendezú (2018) mencionan que la correlación es positiva entre la gestión de talento humano y la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro.

Asimismo, lo reportado en este estudio coincide con la propuesta teórica de Chiavenato (2009), quien expone que la gestión del personal cede paso a una nueva realidad: la administración del talento humano, en el marco de cuyo enfoque las personas dejan de ser asumidas y tratadas como otro recurso para la organización, para ser consideradas como individuos dotados de inteligencia, epistemología, habilidades, personalidad, propósitos, responsabilidades y otros atributos dentro de la administración de los recursos organizacionales.

Por tanto, fueron aceptables tomando en cuenta entre sus procedimientos la selección del personal, la evaluación de desempeño, línea de carrera, compensación, ambiente laboral y retención del personal. Asimismo, para la Organización Internacional del Trabajo (2016) la productividad incluye una cantidad determinada de insumos de entrada para mejorar la efectividad de las tareas de los empleados. Por tanto, entre estos involucran la dedicación, el trabajo en equipo, la comunicación y el cumplimiento de tareas.

Por otro lado, en cuanto a la hipótesis específica 1: Existe una relación significativa entre la selección del talento humano y la productividad de la empresa

Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021; ajustado al contraste de hipótesis se apreció la influencia de la selección del personal y la productividad con una correlatividad positivamente moderada de 53% (Rho de Spearman=0,536). También tuvo una significancia bilateral de 0,000. Asimismo, con la data derivada, se afirma el vínculo positivo moderado y significativo con la selección del talento humano y la productividad. En concordancia con estos resultados, Campos (2018) afirmó que en la selección de personal de los encuestados mayormente se le hace una evaluación al instante previo a la contratación. De esta manera se puede reconocer que pueden tener empleados que no articulen en el puesto requerido y esto hace que se adapten al mismo. Por su parte, Gallego y Sierra (2020) recalcan la importancia del proceso de selección de personal percibiendo que la organización da pie a una buena gestión del área. Al igual que Escobar (2017), quien en su investigación refiere que los trabajadores del área productiva, cuentan con capacidades y destrezas un poco limitadas en cuanto a la productividad y la gestión del talento humano, debido a la ausencia de capacitaciones prevalece el desconocimiento de metas que permitan fomentar la maximización social, del trabajo y económica.

Respecto a la hipótesis específica 2: Existe una relación significativa entre la evaluación de desempeño del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021, halló una correlatividad positivamente moderada entre ambas variables. Además, el coeficiente de Rho de Spearman de un 56% (0,559) y una significancia bilateral de 0,001. Seguidamente, Muñoz, Vargas y Zavaleta (2020), en discusión con los resultados, sostienen que la gestión del talento humano aumenta el grado de productividad en una institución. También, Moreno (2018) manifiesta que se debe dar relevancia a los indicadores para poder admitir futuros integrantes preparados, aplicaciones y compensaciones de personas de una determinada entidad. En tal sentido, se confirma con la teoría de Chiavenato (2009) en relación a la evaluación de desempeño, puesto que debe comprender una valoración y sistematización de los modos, acciones y ejercicio laboral de cada colaborador, en función de las tareas que le corresponde realizar, el logro de las metas trazadas, los resultados obtenidos, sus competencias y desarrollo potencial

Seguidamente, la hipótesis específica 3: Existe una relación significativa del desarrollo y compensación del talento humano y la productividad de la empresa



Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021. El coeficiente de Rho de Spearman obtenido es 0,408, asegurando una correlatividad positiva moderada y una significancia bilateral de 0,003. En ese sentido, Diaz y Quintana (2021) concuerdan que el personal es un elemento primordial para las entidades. Las necesidades del mercado cambian constantemente con los años, por tanto, las organizaciones deben tener las capacidades para acoplarse a estas exigencias garantizando calidad en los productos que comercializa a fin de que pueda seguir maximizando su crecimiento por muchos más años. Por otra parte, Goncalves (2000) pone en manifiesto que la compensación contempla la remuneración, beneficios, recompensas y prestaciones que se asignan al personal para retribuir su desempeño.

Por último, la hipótesis específica 4: Existe una relación significativa de la retención y supervisión del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021, evidenciándose una correlatividad positiva moderada de la retención y supervisión del talento humano y la productividad con un Rho de Spearman de 49% (0,491) y su valor de significancia de 0,000. En discusión, El Dahshan *et al.* (2018) señala que la retención de talento se centra en la implementación de estrategias y acciones para motivar a los empleados a continuar dentro de la organización durante el período máximo de tiempo. Finalmente, Diaz y Quintana (2021) mencionan que inconvenientes que pueda enfrentar una empresa derivado de la naturaleza de los individuos, no deben valorarse como situaciones negativas, sino contradictoriamente, una gran oportunidad para optimizar los vínculos entre los colaboradores de la institución y su clima laboral.

## V. CONCLUSIONES

El objetivo de la investigación fue determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021. De tal manera, las opiniones de 98% de los encuestados revelan un alcance eficiente de la administración del talento. Asimismo, el 94% de los encuestados considera que la productividad es motivo de su constancia y dedicación en el ejercicio de sus funciones. Además, se encontró una correlación del 60% ( $r=0,607$ ) en el Rho de Spearman, lo que demostró una asociación positiva moderada y representativa a nivel estadístico. Por tanto, se concluye que la gestión del talento humano mide las dimensiones de selección de personal, evaluación de desempeño, línea de carrera, compensación y ambiente laboral y retención del talento humano a la población objetiva de la organización bajo análisis. De esa manera, incide significativamente en la productividad priorizando la dedicación, trabajo en equipo, comunicación y cumplimiento de metas.

Por otro lado, se cumplió el objetivo específico uno con la identificación de una relación entre la selección del talento humano y la productividad de la organización. Así, se demostró en los resultados la opinión de 92% de los trabajadores de la empresa Valtec Consultores S.R.L, considerando que se tienen bien identificadas las necesidades de talento humano para el proceso de reclutamiento para ingresar algún trabajador dentro de la organización; asimismo, el 58% de los encuestados, consideran que el proceso de promoción de vacantes, reclutamiento y selección del personal realizado en la organización se apoya en las nuevas tecnologías y estrategias innovadoras para el ingreso de algún trabajador. En tanto, el Rho de Spearman registró una medida de correlación del 53% ( $r=0,536$ ), presentándose una asociación positiva moderada y representativa en términos estadísticos. En ese orden de ideas, se puede concluir que la selección del personal involucra elementos favorables para el ingreso de trabajadores que cumplan con los requerimientos que establecen cada puesto.

Seguidamente, en relación al objetivo específico dos se precisó la relación existente entre la evaluación de desempeño del talento humano y la productividad de la empresa; de tal modo, demostrándose en los resultados la opinión de 88% de los trabajadores de la empresa Valtec Consultores S.R.L, sobre el proceso de

evaluación de desempeño, el cual se lleva a cabo con responsabilidad, efectividad y mide objetivos cumplidos para la organización. Asimismo, el 92% de los consultados mostró su acuerdo, parcialmente, con el tipo de evaluación que aplica la institución, y el Rho de Spearman arrojó un valor de correlación del 56% ( $r=0,559$ ). Por ello, se constata una vinculación positiva moderada y considerable en lo estadístico y es posible concluir que la evaluación de desempeño es moderadamente aceptable puesto que los trabajadores toman en cuenta elementos primordiales para optimizar la productividad en la empresa.

Por otro lado, con base en el objetivo específico tres, se estableció la relación del desarrollo y compensación del talento humano y la productividad de la empresa; puesto que, demostrándose en los resultados la opinión del 92% de los trabajadores de la empresa Valtec Consultores S.R.L, señalando desde sus experiencias, que medianamente los salarios y beneficios económicos que brinda la empresa son satisfactorios y justos. Asimismo, el 96% de los encuestados, opinan mayormente que además de los sueldos y salarios, la organización cuenta con buenos beneficios sociales y económicos adicionales que favorecen a los trabajadores. Adicionalmente, el Rho de Spearman evidenció un resultado de correlación del 41% ( $r=0,408$ ) y este valor termina de confirmar el nexo positivo moderado y significativo en cuanto a lo estadístico. Por ende, se llega a la conclusión de que existe incidencia entre el desarrollo y compensación del talento humano y la productividad, lo que implica que, la directiva de la empresa debe evaluar los sueldos y salarios de sus trabajadores, con el fin de que su nivel de aceptación se incremente y los resultados de la actividad económica que realizan sea más competitiva en el mercado.

Por último, en cuanto al objetivo específico cuatro, se explicó la relación de la retención y supervisión del talento humano y la productividad de la empresa; demostrándose en los resultados la opinión del 94% de los trabajadores de la empresa Valtec Consultores S.R.L, considerando que medianamente la empresa valora las competencias y habilidades de los trabajadores y hace lo posible por retener el personal competente. Asimismo, el 74% de los encuestados opina que algunas veces las actividades se asignan según las fortalezas y habilidades del personal de cada departamento de la entidad. En tanto, el Rho de Spearman registró un rango de asociación del 49% ( $r=0,491$ ), reportándose una vinculación positiva moderada. De esta manera, se concluye que existe incidencia de la retención y

supervisión del talento humano y la productividad. En ese sentido, la compañía Valtec Consultores S.R.L. invierte en la permanente actualización del talento humano y esto los motiva a permanecer en la organización.

## VII. RECOMENDACIONES

Para empezar, el objetivo general fue determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021. Los resultados alcanzados señalan que el 98% de los encuestados afirman que la organización lleva a cabo una eficiente gestión del talento humano. Asimismo, el 94% de los colaboradores consideró que la productividad es aceptable, por lo que se considera logrado. Sin embargo, la empresa mencionada para seguir manteniendo e incrementados estos grados de aceptación debe reforzar su gestión del talento humano a través de un plan de gestión que fortalecerá las áreas administrativas y de producción para mejorar sus niveles de desempeño, priorizando la dedicación, trabajo en equipo, comunicación y cumplimiento de metas

Seguidamente, el objetivo específico 1, fue identificar la relación existente entre la selección del talento humano y la productividad de la empresa; según la opinión, el 96% de los trabajadores de la empresa consideran que el proceso de reclutamiento y selección de personal, ha captado a un talento humano de calidad. No obstante, el 58% de los encuestados evidencian que el proceso de promoción de vacantes, reclutamiento y selección del personal realizado en la organización se apoya en las nuevas tecnologías y estrategias innovadoras para el ingreso de algún trabajador, por consiguiente, se encuentra en un nivel medio y debe optimizarse a fin de poder ingresar personal calificado de distintas localidades aledañas que puedan reforzar la calidad del servicio que brinda la organización. Además, debe evaluar constantemente los procesos de selección para el buen manejo de la gestión del talento humano, logrando fijar los objetivos y plantear indicadores de selección que puedan controlar y evaluar en base a los resultados.

Mientras que, el objetivo específico 2, fue precisar la relación existente entre la evaluación de desempeño del talento humano y la productividad de la empresa; según la opinión, de 88% de los encuestados, señalan que los salarios y beneficios económicos que brinda la empresa son satisfactorios y justos pero un 92% de los encuestados, consideran que brindan otros beneficios salariales. Encontrándose así en un nivel de desarrollo. Por tanto, es necesario implementar una política de

estímulos y una motivación laboral que combine compensaciones económicas y retos profesionales, con la finalidad de incrementar su productividad, con productos y servicios ideales para el mercado al cual pertenecen.

El objetivo específico 3 fue establecer la relación del desarrollo y compensación del talento humano y la productividad de la empresa. El 92% de los encuestados de la empresa califica de nivel medio los salarios y beneficios económicos que brinda la empresa Valtec Consultores S.R.L. Por consiguiente, se recomienda estudiar la posible actualización del tabulador de sueldos y salarios de los colaboradores, con el fin de que se ajuste al nivel de productividad que brindan a la entidad, incrementando su motivación laboral y elevando el desarrollo de las funciones que son asignadas para cada cargo.

Para terminar, el objetivo específico 4 fue explicar la relación de la retención y supervisión del talento humano y la productividad de la empresa. El 74% de los encuestados evidencian que se encuentran en un grado de desarrollo. Dentro de este marco, se debe valorar las competencias y habilidades de los trabajadores para facilitar su integración a la entidad, lo cual contribuirá al incremento de la productividad en el trabajo. También se sugiere mantener una comunicación más asertiva dentro de la empresa.

## REFERENCIAS

- Abbas, I. y Cross, O. (2018). Talent management and its effects on the competitive advantage in organizations. *International Journal of Recent Advances in Multidisciplinary Research*, 05(11), 4247-4253. [https://www.researchgate.net/publication/338690815\\_RESEARCH\\_ARTICLE\\_TALENT\\_MANAGEMENT\\_AND\\_ITS\\_EFFECTS\\_ON\\_THE\\_COMPETITIVE\\_ADVANTAGE\\_IN\\_ORGANIZATIONS](https://www.researchgate.net/publication/338690815_RESEARCH_ARTICLE_TALENT_MANAGEMENT_AND_ITS_EFFECTS_ON_THE_COMPETITIVE_ADVANTAGE_IN_ORGANIZATIONS)
- Agarwal, T. (2018). Effect of Talent Management Practices and Organizational Performance on Employee retention: Evidence from Indian IT. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 20(4), 42-52. <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol20-issue4/Version-3/H2004034252.pdf>
- Ahmad, S., Wasim, S., Irfan, S., Gogoi, Srivastava, A. y Farheen, Z. (2019). Qualitative v/s. Quantitative Research- A Summarized Review. *Journal of Evidence Based Medicine and Healthcare*, 6(43), 2828-2832. DOI: 10.18410/jebmh/2019/587
- Almanasreh, E., Moles, R. y Chen, T. (2019). Evaluation of methods used for estimating content validity. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 15(2), 214-221. <https://doi.org/10.1016/j.sapharm.2018.03.066>.
- Alvines y Bendezú (2018). *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima, 2018* [Tesis de pregrado, Universidad Tecnológica del Perú]. <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20500.12867/1888>
- Arulrajah, A. (2017). Productivity and Quality Management through Human Resource Management: A Systematic Review. *International Review of Management and Business Research*, 6(2), 419-437. <https://www.irnbrjournal.com/download.php?file=. /papers/1495450301.pdf>
- Banco Mundial (2020). El aumento de la productividad, el principal motor de reducción de la pobreza, corre peligro debido a las perturbaciones causadas por la COVID-19.

<https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2021/07/14/productivity-growth-threatened-by-covid-19-disruptions>

Campos (2018). *La gestión de recursos humanos y la productividad en la empresa Grupo Factoría Figar S.A.C. de la ciudad de Huánuco 2018* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/1134>

Castro, D, Zapata, R, Díaz, M., & Reyes. E. (2021). *La Gestión Administrativa en la Selección del Talento Humano*. Un artículo de revisión de literatura. *Revista Iberoamericana De La Educación*. <https://doi.org/10.31876/ie.vi.114>

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Mc Graw Hill.

Chuco, K. y Suárez, J. (2020). *La retención del personal y su influencia en la productividad de la empresa THEVA SAC, Chorrillos 2020* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63061/Chuco\\_RKS-Suarez\\_WJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/63061/Chuco_RKS-Suarez_WJM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cueva, F. (2013). Modelos de productividad: descripción de seis modelos de medición para las organizaciones. *Revista de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador* (96), 23–45. <http://pucedspace.puce.edu.ec/handle/23000/514>

Curtis, E., Comiskey, C. y Dempsey, O. (2016). Importance and use of correlational research. *Nurse Researcher*, 23(6), 20–25. doi:10.7748/nr.2016.e1382

De Barros, A., Da Silva, L. y De Francisco, A. (2020). Construct Validity and Reliability of the Work Environment Assessment Instrument WE-10. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020; 17(20):7364. <https://doi.org/10.3390/ijerph17207364>

Deloitte University Press. (2017). *Rewriting the rules for the digital age*. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/global/Documents/HumanCapital/hc-2017-global-human-capital-trends-gx.pdf>

Deza, J. (2020). Personnel expenses and productivity change in Peruvian stock mining companies. *Accounting* (6), 453–464. doi:10.5267/j.ac.2021.4.013



- Díaz, G. y Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29- 48. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7984628>
- Duran, A., Robles, C. y Rodríguez, O. (2019). Análisis del modelo de gestión para el desarrollo de innovación tecnológica en las universidades públicas de la Costa Caribe colombiana. *Espacios*, 40(1). <https://www.revistaespacios.com/a19v40n01/19400101.html>
- El Dahshan, M., Keshk, L. y Dorgham, L. (2018). Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El-Kom Hospitals. *International Journal of Nursing*, 5(2), 108-123. DOI: 10.15640/jns.v5n2a10
- Escobar (2017). *La gestión del talento humano y la productividad de la Agroempresa Unión Libre* [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/25315>
- Espinosa, J. (2021). El engagement laboral y su impacto en la productividad en una empresa de servicios [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. [https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622703/Espinosa\\_qj.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/622703/Espinosa_qj.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Etikan, I. y Babatope, O. (2019). A Basic Approach in Sampling Methodology and Sample Size Calculation. *Med Life Clinics*, 1(1006), 50-54. <http://www.medtextpublications.com/open-access/a-basic-approach-in-sampling-methodology-and-sample-size-calculation-249.pdf>
- Fontalvo, T., De La Hoz, E. y Morelos, J. (2018) La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(2), 47-60. DOI: <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>
- Farromeque, G. (2015). Modelo de administración corporativa de líneas de carrera para La Caja Trujillo – Sede principal – 2015 [Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego]. [http://200.62.226.186/bitstream/20.500.12759/1407/1/Farromeque\\_giovanna\\_modelo\\_Administrativo\\_lineas\\_correas.pdf](http://200.62.226.186/bitstream/20.500.12759/1407/1/Farromeque_giovanna_modelo_Administrativo_lineas_correas.pdf)

- Gabriel, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, 8(2), 145-146. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=361353711008>
- Gallego, E. y Sierra, M. (2020). *Factores determinantes de la baja productividad laboral percibidos por un grupo de trabajadores del área comercial de una organización del sector de hidrocarburos de la ciudad de Medellín* [Tesis de Maestría, Universidad EAFIT]. [https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16062/ErikaMaria\\_GarciaGallego\\_Mariana\\_SierraTrujillo\\_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repository.eafit.edu.co/bitstream/handle/10784/16062/ErikaMaria_GarciaGallego_Mariana_SierraTrujillo_2020.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Ganaie, M. y Haque, M. (2017). Talent management and value creation: a conceptual framework. *Academy of Strategic Management Journal*, 16(2). [https://www.researchgate.net/publication/321026135\\_Talent\\_management\\_and\\_value\\_creation\\_A\\_conceptual\\_framework](https://www.researchgate.net/publication/321026135_Talent_management_and_value_creation_A_conceptual_framework)
- Ghamari, A., Zeinabadi, H., Arasteh, H., & Behrangi, M. (2018). Organizational Productivity with the Maintenance of Human Resources Talents: Providing a Model (A Study on National Iranian Gas Company). *Urban Economics and Management*, 6(3(23)), 145-162. [www.iueam.ir](http://www.iueam.ir)
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (6ta. Ed.). McGraw Hill
- Lai, P. (2018). Research Methodology for Novelty Technology. *Journal of Information Systems and Technology Management – Jistem USP*, 15. 1807-1775. <https://doi.org/10.4301/S1807-1775201815010>
- Lee, C., Strohl, K., Fortenberry, M. y Young, C. (2017). Impacts of human resources management innovations on productivity and effectiveness in a medium-size non-profit organization. *Global Journal of Management and Marketing*, 1(1), 81-96. [https://www.igbr.org/wp-content/uploads/articles/GJMM\\_Vol\\_1\\_No\\_1\\_2017-pgs-51-61.pdf](https://www.igbr.org/wp-content/uploads/articles/GJMM_Vol_1_No_1_2017-pgs-51-61.pdf)

- Malpica, R., Rossell, R. y Hoffmann, I. (2014). Equipos de trabajo de alto desempeño. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 7(14), 69-83.  
<http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv7n14/art04.pdf>
- Martínez, R. (2015). La productividad en las pymes del sector servicios. *Strategos*, 8(16), 5-16.  
<https://biblat.unam.mx/hevila/Strategos/2016/no16/1.pdf>
- Moreno (2018). *Gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos S.A. 2017* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo].  
<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12166>
- Muñoz, A., & Lombeida D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29-48.  
[http://elcriterio.com/revista/contenidos\\_22\\_1/Vol22\\_num1\\_3.pdf](http://elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf)
- Muñoz, H., Vargas, J. y Zavaleta, W. (2020). Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A. de Lima-Perú. *ARANDU UTIC*, 7(2), 175-198.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673567>
- Mucha, L., Chamorro, R., Oseda, M. y Alania, R. (2021). Evaluación de procedimientos para determinar la población y muestra: según tipos de investigación. *Desafíos*, 12(1); 44-51.  
<https://doi.org/10.37711/desafios.2021.12.1.253>
- Pandey, P., & Pandey, M. M. (2021). Research Methodology Tools and Techniques. <http://dspace.vnbrims.org:13000/jspui/bitstream/123456789/4666/1/RESEARCH%20METHODOLOGY%20TOOLS%20AND%20TECHNIQUES.pdf>
- Obando, M. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: una revisión literaria. *Sinergia*, 11(2), 166-173. DOI:  
[https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v11i2.2254](https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254)
- Ogbari, M., Onasanya, Y., Ogunnaike, O. & Kehinde, O. (2018). Talent Management as a Determinant of Firm Performance: A Conceptual Approach. *Business & Social Sciences Journal (BSSJ)*, 3(1), 21-32.
- Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Impulsando la Productividad. Una breve reseña de la Guía para Organizaciones Empresariales.*

[https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS\\_759886/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/actemp/publications/WCMS_759886/lang-es/index.htm)

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *El recurso humano y la productividad*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_ent/---ifp\\_seed/documents/instructionalmaterial/wcms\\_553925.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf)

Raja, H. S., Aris, A., & Mohamad, N. (2021). The Relationship between Employer Branding and Talent Management: A Study on Manufacturing Sector. *Studies of Applied Economics*, 39(10). <http://ojs.ual.es/ojs/index.php/eea/article/view/5817>

Robbins, S y Coulter, M. (2014). *Administración*. México: Pearson.

Salas (2018). *Mejora de los procesos de gestión del talento humano en la concesionaria Nor Autos S.A.C. para incrementar la productividad* [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/1617>

Sharma, G. y Syal. S. (2021). A study on talent management practice and its impact on organizational performance. En K., Chand Rojhe (Ed), *Contemporary Issues in Social Sciences*. (pp. 1-12). Eureka. <https://easychair.org/cfp/YICCISS-2021>

Shrouf, H., Al-Qudah, S., Al Khawaldeh, K., Obeidat, A. y Al Rawashdeh, A. (2020). A study on relationship between human resources and strategic performance: The mediating role of productivity. *Management Science Letter*, (10), 3189-3196. doi: 10.5267/j.msl.2020.5.002

Vural, Y., Vardarlier, P. y Aykir, A. (2012). The effects of using talent management with performance evaluation system over employee commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* (58), 340–349. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812044710/pdf?md5=53e05141684bcbe95df8800a8ade4d36&pid=1-s2.0-S1877042812044710-main.pdf>

Yasin, N., Ridjal, S. Jufri, M. y Anshari (2019). Human capital and entrepreneurship and their impact on the productivity of traditional craftsmen. *Espacios*, 40(4). <http://www.revistaespacios.com/a19v40n04/a19v40n04p08.pdf>

## ANEXOS

### ANEXO 01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

#### TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA VALTEC CONSULTORES S.R.L. - LIMA PERÚ, PERIODO 2021

<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables</b>	<b>Método</b>
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>		
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021?	Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021	Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021	1. Variable independiente:  X. Gestión del talento humano	Enfoque cuantitativo  Diseño experimental, correlacional
<b>Problemas específicos:</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>		
(1) ¿cuál es la relación entre la selección del talento humano y la productividad de la empresa? (2) ¿cuál es la relación entre la evaluación de desempeño del talento humano y la productividad de la empresa? (3) ¿cuál es la relación de la compensación y desarrollo del talento con la productividad de la empresa? (4) ¿cuál es la relación de la retención y supervisión del talento humano con la productividad de la empresa?	(1) identificar la relación existente entre la selección del talento humano y la productividad de la empresa (2) precisar la relación existente entre la evaluación de desempeño del talento humano y la productividad de la empresa (3) establecer la relación del desarrollo y compensación del talento humano y la productividad de la empresa (4) explicar la relación de la retención y supervisión del talento humano y la productividad de la empresa.	(1) existe una relación significativa entre la selección del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021 (2) existe una relación significativa entre la evaluación de desempeño del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021 (3) existe una relación significativa del desarrollo y compensación del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021 (4) existe una relación significativa de la retención y supervisión del talento humano y la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L. - Lima Perú, periodo 2021	Dimensiones: Selección de personal Evaluación de desempeño Línea de carrera, compensación y ambiente laboral Retención del talento humano  2. Variable dependiente:  Y. Productividad  Dimensiones: Dedicación Trabajo en equipo Comunicación Cumplir metas	Técnica: Encuesta  Instrumento: cuestionario  Población y muestra: 50 empleados

## ANEXO 02 INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

**TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA VALTEC CONSULTORES S.R.L. - LIMA PERÚ, PERIODO 2021**

---

Estimados trabajadores, este cuestionario tiene el propósito de recolectar información sobre la gestión del talento humano y su impacto en la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L., período 2021. Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque sólo una de las alternativas de respuesta. Sus respuestas serán utilizadas únicamente con fines académicos, por lo que agradecemos altamente su cooperación y sinceridad.

### **INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**(N: Nunca, CN: Casi nunca, AV: A veces, CS: casi siempre, S: Siempre)**

<b>Nº</b>	<b>Selección de personal</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
1	En su organización, existe un proceso de selección de personal efectivo y estructurado.					
2	Considera que se tienen bien identificadas las necesidades de talento humano para el proceso de reclutamiento.					

3	El proceso de promoción de vacantes, reclutamiento y selección del personal realizado en su organización se apoya en las nuevas tecnologías y estrategias innovadoras.					
4	Según su apreciación, el departamento de recursos humanos de la empresa tiene experiencia y conocimiento suficiente para realizar con efectividad el proceso de reclutamiento y selección.					
5	En su empresa, el proceso de reclutamiento y selección de personal es supervisado por los directivos.					
6	En su opinión, mediante el proceso de reclutamiento y selección de personal, se ha captado a un talento humano de calidad en la empresa.					
<b>Nº</b>	<b>Evaluación de desempeño</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
7	Considera que el proceso de evaluación de desempeño se lleva a cabo con responsabilidad, efectividad, mide objetivos cumplidos.					
8	Según su apreciación, está de acuerdo con el tipo de evaluación que aplica la empresa.					
<b>Nº</b>	<b>Línea de carrera</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
9	Considero que la empresa propicia la capacitación de los trabajadores.					
10	En mi opinión, la empresa propicia que los trabajadores se identifiquen con sus objetivos y productividad.					
<b>Nº</b>	<b>Compensación</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>

11	En mi experiencia, los salarios y beneficios económicos que brinda la empresa son satisfactorios y justos.					
12	Además de los sueldos y salarios, en la empresa contamos con buenos beneficios sociales y económicos adicionales que favorecen a los trabajadores.					
<b>Nº</b>	<b>Ambiente laboral</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
13	Considera que el ambiente laboral es propicio para el desarrollo del talento humano.					
<b>Nº</b>	<b>Retención de personal</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
14	Considero que la empresa valora las competencias y habilidades de los trabajadores y hace lo posible por retener el personal competente.					
15	A mi modo de ver, las actividades se asignan según las fortalezas y habilidades del personal.					
16	La empresa invierte en la permanente actualización del talento humano y esto los motiva a permanecer en la organización.					





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

**TÍTULO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA VALTEC CONSULTORES S.R.L. - LIMA PERÚ, PERIODO 2021**

Estimados trabajadores, este cuestionario tiene el propósito de recolectar información sobre la gestión del talento humano y su impacto en la productividad de la empresa Valtec Consultores S.R.L., período 2021. Lea detenidamente cada una de las preguntas y marque sólo una de las alternativas de respuesta. Sus respuestas serán utilizadas únicamente con fines académicos, por lo que agradecemos altamente su cooperación y sinceridad.

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS SOBRE PRODUCTIVIDAD**

<b>PRODUCTIVIDAD</b>						
<b>Nº</b>	<b>Dedicación</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
1	En su opinión, la mayoría de los trabajadores son constantes y dedicados en el ejercicio de sus funciones.					
2	Dedico muchas horas de mi tiempo, conocimientos y concentración a realizar las actividades que me corresponden en mi puesto de trabajo.					
3	Considero que soy dedicado, constante y me esfuerzo en cumplir cabalmente mis funciones en el trabajo.					

<b>Nº</b>	<b>Trabajo en equipo</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
4	Según su percepción, el talento humano que forma parte de la empresa demuestra unidad de equipo.					
5	En el área donde yo trabajo, todos trabajamos de forma coordinada y apoyándonos mutuamente.					
6	Considero que los equipos de trabajo actúan con criterios de colaboración y empatía (ponerse en el lugar del otro).					
<b>Nº</b>	<b>Comunicación</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
7	Realizamos reuniones y mesas de trabajo para analizar situaciones y tomar decisiones.					
8	Creo que existe una efectiva comunicación a través de los medios electrónicos (digitales) entre los miembros de la organización, para el desarrollo del trabajo.					
9	En la organización, existen mecanismos efectivos para el cumplimiento de revisiones virtuales que contribuyan a hacer seguimiento al trabajo.					
10	En la empresa tenemos una política de puertas abiertas, las relaciones entre directivos y colaboradores son fluidas y cordiales.					
<b>Nº</b>	<b>Cumplimiento de metas</b>	<b>N</b>	<b>CN</b>	<b>AV</b>	<b>CS</b>	<b>S</b>
11	Considero que en la empresa se han inculcado valores que están orientados al cumplimiento de las metas compartidas.					

12	En mi opinión, el talento humano demuestra siempre una actitud favorable al cumplimiento de las metas organizacionales.					
13	Conocemos las metas trazadas y dedicamos nuestro trabajo a lograrlas.					
14	Los trabajadores de esta empresa nos preocupamos por desarrollar las aptitudes necesarias para cumplir las metas trazadas.					
15	La empresa apoya a los trabajadores para desarrollar competencias que les permitan cumplir los objetivos y metas planteadas.					

## ANEXO 03 CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

### Escala: EGTH

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

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

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,981	31

**ANEXO 04 ANÁLISIS DE DATOS CON ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA PARA  
LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Elementos		Estadístico
N	Válidos	50
	Perdidos	0
Media		2,5200
Error típ. de la media		,17668
Desv. típ.		1,24933
Varianza		1,561
Asimetría		,345
Error típ. de asimetría		,337
Curtosis		-,992
Error típ. de curtosis		,662
Rango		4,00
Mínimo		1,00
Máximo		5,00

**ANEXO 05 ANÁLISIS DE DATOS CON ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA PARA  
LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD**

Elementos	Estadístico
N	Válidos 50
	Perdidos 0
Media	2,5800
Error típ. de la media	,18536
Desv. típ.	1,31071
Varianza	1,718
Asimetría	,611
Error típ. de asimetría	,337
Curtosis	-,636
Error típ. de curtosis	,662
Rango	4,00
Mínimo	1,00
Máximo	5,00