



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión Del Talento Humano y La Productividad Laboral en el
Área de Recursos Humanos GERCETUR Región Lambayeque,
2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTOR:

Br. Torres Pérez, Diana (ORCID: 0000-0002-3196-9522)

ASESORA:

Mg. Gómez Zúñiga Cecilia Paula (ORCID: 0000-0001-7986-7608)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

PIURA – PERU

2021

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi esposo por su apoyo que me brinda, día a día para alcanzar mis metas tanto profesionales como personales.

A mi hija, eres mi orgullo y motivación, libras mi mente de todas las adversidades que se presentan y me impulsas a cada día superarme en la carrera de ofrecerte siempre lo mejor.

También a mis padres que han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores lo cual me ayudado a salir adelante en los momentos difíciles.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios que nos dio el don de la perseverancia para alcanzar nuestras metas

A la Universidad que nos abrió las puertas mediante programas de curso de titulación y ayudar a los estuantes a cumplir su objetivo.

A la Mg. Cecilia Paula Gómez Zúñiga por la asesoría y tiempo dedicado a pesar de la situación que estamos pasando con la pandemia y la educación a distancia, por sus orientaciones durante el desarrollo de la investigación.

Índice de contenidos

Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
I INTRODUCCIÓN.....	1
II MARCO TEÓRICO.....	5
III METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y unidad de análisis	15
3.4. Pericias e instrumentos.....	16
3.5. Procedimientos.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS	45

Índice de tablas

Tabla 1. Frecuencia de la Variable Gestión del Talento humano.....	19
Tabla 2. Frecuencia de la Variable Productividad laboral	22
Tabla 3. Prueba de hipótesis general.....	24
Tabla 4. <i>Prueba de hipótesis 1</i>	25
Tabla 5. Prueba de hipótesis 2.....	26
Tabla 6. Prueba de hipótesis 3.....	27
Tabla 7. Prueba de hipótesis 4.....	28
Tabla 8. Prueba de hipótesis 5.....	29
Tabla 9. Acerca de la entrevista sobre gestión del talento humano.....	30
Tabla 10. Resultados de la entrevista	31
Tabla 9. Acerca de la entrevista sobre productividad laboral.....	32
Tabla 12. Resultados de la entrevista productividad laboral.....	33

Índice de figuras

Figura 1. Frecuencia de la Variable Gestión del Talento humano	19
Figura 2. Frecuencia de la Variable Gestión del Talento humano	20
Figura 3. Frecuencia de la Variable Productividad laboral	22
Figura 4. Frecuencia de las dimensiones de la Variable Productividad laboral	23

RESUMEN

La finalidad de este estudio fue determinar de qué manera se relaciona la Gestión del talento humano y la Productividad laboral en el área de recursos humanos de GERCETUR Región Lambayeque-2021, el enfoque metodológico es de tipo cuantitativo correlacional, con un diseño no empírico, teniendo una muestra de 100 operadores y como pericia la encuesta y el cuestionario como instrumento. Los hallazgos, se halló que la correspondencia entre la variable Gestión del talento humano y la variable Productividad laboral del usuario es significativa con un nivel de 0.706 positivo, determinando que consta correlación positiva media entre las variables de investigación. Conclusiones: Se evidencia relación estadísticamente significativa entre la dimensión Integración de trabajador y productividad laboral, porque se halló un valor ($p \leq 0.03$, $r=0.721$). Por ello, se deduce una correspondencia directamente proporcional, es decir, que, a mayor Integración de trabajador, será mayor productividad laboral de GERCETUR.

Palabras clave: Gestión, talento humano, productividad labor.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how Human Talent Management and Labor Productivity are related in the human resources area of GERCETUR Lambayeque Region-2021, the methodological approach is of a quantitative correlational type, with a non-empirical design, having a sample of 100 operators and as expertise the survey and the questionnaire as an instrument. The findings, it was found that the correspondence between the variable Human talent management and the variable Labor productivity of the user is significant with a positive level of 0.706, determining that there is a mean positive correlation between the research variables. Conclusions: There is a statistically significant relationship between the dimension Integration of worker and labor productivity, because a value was found ($p \leq 0.03$, $r = 0.721$). Therefore, a directly proportional correspondence is deduced, that is, the greater the integration of the worker, the greater the labor productivity of GERCETUR.

Keywords: Management, talent, production, labor.

I INTRODUCCIÓN

Hoy en día las organizaciones están en constante cambio, se preocupan por mejorar sus gestiones o procesos, como por ejemplo la productividad laboral de sus empleados y de la organización en general, en ese sentido la presente indagación se centra en el estudio del problema que tienen las entidades como es la productividad laboral de los empleados y cómo afecta esta la organización. Asimismo se tienen en cuenta que el trabajo de los empleados se encuentra ligado a la Gestión del Talento Humano, en ese sentido se tiene las siguientes manifestaciones del problema en el contexto internacional como es en España donde los empleados hoy en día tienen que tener más de un trabajo para poder subsistir, sin embargo esto a la larga afecta a las organizaciones porque el desgaste que sufre el empleado al tener más de un empleo se ve reflejado en su productividad (ElEconomista, 2020).

Continuando con el desarrollo de la problemática en el contexto exterior se tiene en México, donde “El indicador de productividad laboral de la economía mexicana continúa cayendo por cuarto trimestre consecutivo. Registró una pérdida del 0,5% en los primeros tres meses de 2020 en comparación con el cuarto trimestre de 2019” (Tendencias, 2019). Como se puede observar las empresas mexicanas tienen serios desafíos de productividad laboral, lo que afecta en el buen desempeño de la organización, poniendo en peligro la competitividad de estas no solo en el mercado nacional sino también en el internacional.

Otro problema que se observa es en Ecuador, donde un estudio muestra que, si la proporción de empleados con un título universitario aumenta en un punto porcentual, la productividad laboral aumentará en un 1.5%. Si las empresas exportan o se unen a un grupo de empresas, su productividad laboral aumentará en un 41% y un 28,7%, respectivamente. (Revista Polipericia, 2019). Se puede observar entonces como en el país norteño los desafíos laborales también son una preocupación para las organizaciones, generando retraso en el logro de sus metas.

En el contexto nacional las empresas también presentan desafíos de productividad laboral, al respecto el Instituto Peruano de Economía muestra lo siguiente: La productividad por empleado disminuyó, en 2020, con una disminución

de 0.02% con respecto al año anterior, cuando surgieron los sectores de minería e hidrocarburos, logrando el mayor incremento en la productividad laboral en el quinquenio 2016-2020, de 281 mil al sur. / 393 mil, un aumento de 25,4% (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2020).

En el plano local, los desafíos que se observan con respecto a la productividad laboral se dan en la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo, donde se observan las siguientes manifestaciones: ausentismo laboral, tardanzas al centro de labores, no se alcanzan las tareas, desafíos de relaciones inter empleados, Entre otros. Esto se debe a las siguientes causas: falta de preparación por parte del empleado, ausencia de conocimientos y habilidades empleados como profesionales para hacer frente a los desafíos que se le presentan, poco liderazgo por parte de los directivos para motivar al empleado de planta. Esta situación tiene sus efectos en la organización, como, por ejemplo, bajo nivel de servicio al usuario, lo que origina diversas interrogantes para mejorar la situación planteada.

Por lo expuesto se formula la siguiente interrogante: ¿De qué manera se relaciona la Gestión del talento humano y la Productividad laboral en el área de recursos humanos de GERCETUR Región Lambayaque-2021?, con respecto a los desafíos específicos tenemos: ¿Cuál es la relación entre la Integración de personal y la Productividad laboral área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021?; ¿Cómo se relaciona la Organización del personal y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021?; ¿De qué manera se relaciona la recompensa al personal y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021?; ¿Qué relación existe entre el Desarrollo del personal y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021?; ¿Cuál es la relación entre la Retención de personal y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021?.

Con respecto a la justificación práctica tenemos el aporte del desarrollo de una estadística inferencial para conocer la correlación de las inconstantes como son

Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral, aportando de esta manera cavilación práctica para futuras indagaciones desde el punto de vista estadístico. Desde el punto de vista económico, los resultados de una mejor productividad laboral permiten a toda organización generar mayor rentabilidad, en ese sentido se considera importante la presente indagación al proponer estrategias de mejora en la productividad laboral. El aporte social trae como beneficiario a la empresa y sus empleados, así como sus usuarios, el cuál recibirán un mejor servicio al proponerse algunas soluciones para mejorar el problema encontrado. Continuando con la introducción se describe el propósito del presente estudio.

El propósito general de este estudio es Determinar de qué manera se relaciona la Gestión del talento humano y la Productividad laboral en el área de recursos humanos de GERCETUR Región Lambayeque-2021. Para lograr este fin se trazan las siguientes tareas: Establecer la relación entre la Integración de personal y la Productividad laboral área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021; Analizar cómo se relaciona la organización del personal y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021; Evaluar de qué manera se relaciona la recompensa al personal y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021; Determinar qué relación existe entre el Desarrollo del personal y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021; Establecer cuál es la relación entre la Retención de personal y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021.

La hipótesis general es: Existe relación directa entre la Gestión del talento humano y la Productividad laboral en el área de recursos humanos de GERCETUR Región Lambayeque-2021. Con respecto a las hipótesis específicas se presentan las siguientes: Existe relación directa entre la Integración de personal y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR región Lambayeque – 2021; Existe relación directa entre la organización del personal y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región

Lambayeque – 2021; Existe relación directa entre la recompensa al personal y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021; Existe relación directa entre el desarrollo del personal y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021; Existe relación directa entre la retención del personal y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021.

II MARCO TEÓRICO

En el contexto internacional se tiene el aporte de Benavides y Rosales (2019) Ecuador, En su tesis, “Cuerdas Organizacionales para la Mejora del Desempeño Laboral en el Laboratorio de Larvas en Sanlab SA, Estado de Salinas, Condado de Santa Elena 2018. Su tarea fue aplicar estrategias organizacionales para mejorar el desempeño laboral en la empresa, se conformaron 124 personas, y se investigan utilizando la muestra de experiencia (observación y entrevista.) y herramientas de documentación (hoja de notas y guía de entrevista), con su enfoque distintivo, hay cuatro fases intrínsecas: estrategia (previsibilidad), empresa (gestión), competitividad (ventaja competitiva) y funcional (proceso), permitiendo a la empresa mejorar el desempeño en el lugar de trabajo. Se ha comprobado que administrar la visión, misión, valores y misión de una empresa mejora el desempeño laboral. El desarrollo de un plan estratégico promueve un mejor desempeño en el trabajo al no dar hasta responsabilidades, trabajos y deberes.

Púm (2018) Guatemala, en su tesis: La tarea principal de las habilidades laborales y las evaluaciones de desempeño es determinar el impacto de las habilidades laborales en las evaluaciones de desempeño de los empleados. Por sus características, es un método no experimental. La población estuvo conformada por 22 sujetos, encuestados. Mediante cuestionarios y encuestas. Se utilizaron métodos estadísticos discriminatorios. Resultados: 3 dimensiones asociadas a competencias específicas: competencias (92% atención al cliente), valores (86% respeto) y conocimientos (87% negociación). Se concluye: la integración entre las competencias y la evaluación del desempeño en el trabajo es igual a 0,776.

Clark (2018) En México, En su tesis, Factores que afectan el desempeño laboral del personal de servicio en empresas hoteleras en el sur de Sonora, la tarea general es determinar la prevalencia de habilidades en la evaluación del desempeño laboral. Métodos destacados, no bocetos reales. El número total de ítems que componen el grupo (N) es de 23 personas, muestreo censal. Se ha implementado una herramienta de encuesta y documentación (cuestionario). De acuerdo con los resultados, existe una relación de desarrollo sistemático entre la gestión de

capacidades que afectan el desempeño, y este nivel es 0,766. Las habilidades técnicas adquiridas influyen en la evaluación del desempeño laboral.

Continuando con los antecedentes se describen en el contexto nacional se tiene el aporte de Bardales (2019) Cajamarca, En su tesis, *La gestión por competencias y su efecto en el desempeño docente profesional de una escuela secundaria*, tiene la tarea de determinar si la gestión por competencias tiene un impacto en el desempeño general. El número total de elementos que componen el conjunto (N) de 109 parámetros, la muestra (n) es de 67 parámetros. La experiencia utilizada es la (encuesta) y la herramienta de documentación (el cuestionario). Habilidades de gestión de inventarios y eficiencia laboral 0.602. Y concluyó: Competencias centrales dispuestas en el siguiente orden: (15% planificación, 16% adaptación, 10% comunicación, 8% compromiso) y competencias específicas en: (15% excavación de contenido y trabajo en equipo, 11% innovación, 8% educadores de desarrollo).

Ninatanta (2018) Lima, en su tesis: *Gestión de competencias y desempeño para una empresa en Lima*, cuya tarea es calcular el grado de mezcla gerencial por competencia y desempeño en el puesto de trabajo. Este método se distingue por el uso de tablas; Se utilizó la prueba estadística de Spearman. Resultados: Existe una relación entre el desempeño laboral y la gestión de habilidades, y de manera similar, la relación de habilidad (conocimiento) y desempeño con una media positiva de 0,533, respectivamente. La habilidad (know-how) y el desempeño tienen una correlación media positiva de 0,446; capacidad (la voluntad de hacer) y desempeño con una correlación positiva promedio de 0.381. Concluyó que la capacidad de cambio consiste en: (conocimiento, deseo y acción) y el desempeño laboral consiste en: (efectividad, efectividad y motivación).

Sánchez (2018) Tacna, en su tesis: *Administrando por habilidades y desempeño laboral de los empleados en Tacna Corporation*, la tarea principal de esta organización es definir la relación entre la gestión de habilidades y el desempeño laboral para los empleados de Tacna CSJ. Estrategia cuantitativa, metodología de correlación, con gráfico de negociación. La población está formada

por 843 empleados y la muestra es de 202 empleados. Existe una relación directa bastante positiva entre la selección de empleados y el desempeño laboral (0.306), capacitación y desarrollo; y Resultados Laborales (0.303) y Sistemas de Compensación y Desempeño (0.356) Conclusión: No se respetan los sistemas de contratación, capacitación, desarrollo y compensación, afectando las habilidades, el comportamiento, las actitudes y el desempeño laboral.

En el ámbito local se tiene la indagación de Chávarry (2018) Pimentel, en su tesis *Diseñando un sistema de gestión del talento para mejorar el desempeño profesional de la Universidad de Piura*, la tarea principal es diseñar un sistema de gestión del talento para mejorar el desempeño profesional del personal administrativo de la Universidad de Piura UCV. Es importante revisar los procesos de selección de personal y evaluación del desempeño basados en competencias profesionales, donde se fomentan los programas de incentivos y estímulos, y se promueve la conciliación de la vida laboral y familiar. Familia y carrera a través de actividades, con su estilo no capacitado. Concluyeron que los empleados están insatisfechos con los procesos de selección de empleados y que no existe una política de incentivos ni un programa de integración trabajo-familia.

Zuloeta (2020) Chiclayo, en su investigación *Gestión basada en habilidades y desempeño del personal en el Departamento de Gestión Regional*, cuya tarea es determinar en qué medida la gestión basada en habilidades y el desempeño laboral se relacionan con el personal de GCET. , del tipo de enlace, no del esquema real. El número total de elementos que componen el grupo (N) es de 23 individuos y la muestra (n) es de 16 cooperadores. Resultados: existe una relación entre la gestión basada en habilidades y el desempeño laboral. Concluyen que la capacidad de cambio consiste en (conocimiento, deseo, acción) y desempeño laboral (eficacia, efectividad y motivación).

Calderón (2020) Chiclayo, en su indagación *Habilidades estratégicas de gestión de recursos humanos para mejorar la eficiencia laboral de los empleados de una institución financiera*. Su tarea es desarrollar una estrategia de gestión de habilidades de recursos humanos. HH, para mejorar el desempeño laboral de los

empleados. Su método híbrido, no experimental. El número total de entradas constituye 20 empleadores, lo mismo que la muestra del censo (n). Se debe tener en cuenta la autoimagen y la motivación a la hora de integrar competencias. Concluyó que el aspecto de realizar la tarea es monótono y aburrido, y la dimensión de ciudadanía, pues hay empresarios que no implementan las órdenes de sus superiores y obstaculizan la dimensión de productividad, y el trabajador no implementa la línea de trabajo, debido a las habilidades necesarias y la falta de desarrollo.

Collazos y Fernández (2018) Conchán, en su investigación *La propuesta de Gestión de Habilidades tiene como objetivo mejorar el desempeño laboral de los empleados de la Ciudad de Colchan*, y su tarea es proponer un plan coherente de gestión de habilidades para mejorar el desempeño de los empleados en el puesto de trabajo. Con su enfoque descriptivo y proyección cuantitativa, no es práctico. El total de ítems que componen el grupo (N) está compuesto por 37 individuos, lo mismo es la muestra censal (la actividad es frecuente y tiene poca motivación, por lo que no se realizan acciones). El cambio trascendental en la gobernanza actual depende de su visión de lo que valoran y creen que es la gestión de la capacidad y, lo que es más importante, el reconocimiento de los méritos y las contribuciones a la organización en su conjunto.

Cayotopa (2017) Chiclayo, en su investigación *Gestión del talento en Grupo RTP, cuya misión conjunta es definir una solución basada en la gestión por recursos humanos*. Una estrategia de investigación aplicada, distintiva y exploratoria con un esquema inexperto. Las entradas totales incluyen 25 personas, que es una muestra del censo (n). El método se describe mediante tablas y gráficos. Concluyó: Las competencias centrales son la calidad del trabajo, la perseverancia, la ética, la gestión de resultados, la iniciativa, la creatividad y el compromiso. Además, las habilidades básicas identificadas son el trabajo en equipo, la adaptación, la participación, la negociación y la planificación.

Con respecto a las bases teóricas tenemos dos inconstantes como son: Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral, veamos entonces la primera de ellas.

La gestión del talento humano se efectúa a través de procesos administrativos como: planificar, dirigir, coordinar, organizar, controlar y ejecutar (Vallejo, 2016).

La gestión del talento humano analiza diversos aspectos tales como: la cultura presente en cada organización, la estructura organizacional, las características del contexto ambiental, la misión y visión de la empresa en la organización, la tecnología de la empresa que la utiliza, sus procesos internos, estilo de gobierno, los factores analizados en beneficio de la organización (Vallejo, 2016).

Con respecto a las dimensiones de la Gestión del Talento Humano tenemos:

Dimensión integración empleado: Representan las actividades de ingreso a la organización de los candidatos que tienen características y capacidades empleados.(Vallejo, 2016). Los muestreadores de esta dimensión son:

Fuentes de Reclutamiento: Zonas donde se pueden encontrar capital humano como universidades, empresas entre otros (Conalep, 2020).

Políticas de Selección de empleado: Unir criterios para una selección estándar de empleado calificado que desarrolla una organización (Bizneo, 2020).

Dimensión Organización del empleado: Como parte del proceso de emparejar y asignar personas, es importante enfocarse en lograr el diseño organizacional en términos de desempeño laboral y evaluar el desempeño de cada uno. Los muestreadores son:

Diseño de puestos: Es el conjunto de actividades repetitivas de un puesto de trabajo dentro de una empresa u organización (Ferrín, 2019).

Análisis y descripción de puestos: Acción que determinan las funciones del puesto de trabajo, generando orden para su buen funcionamiento (Videla, 2021).

Evaluación del desempeño: Utilizado para medir el desempeño laboral de un empleado respecto a las funciones asignadas (Economipedia, 2021).

Dimensión Recompensas al empleado: La retribución es parte fundamental de un líder en cuanto a retribución, retroalimentación y reconocimiento a su desempeño, las personas trabajan por beneficios y resultados, la dedicación al

trabajo depende de la correspondencia que reciben y también de los resultados de su trabajo. tomar muestras son:

Ascensos: Elevar el nivel de empleo, un cargo más alto dentro de una empresa (Sesame, 2021).

Beneficios sociales: retribuciones no adineradas que se gana el empleado, libre de su remuneración o sueldo (Trianglerrhh, 2021).

Dimensión Desarrollo del empleado, No se trata solo de proporcionarles información para que adquieran nuevos conocimientos, habilidades y competencias; Es brindarles información básica para aprender nuevas situaciones, generar ideas y conceptos cambiando hábitos y comportamientos, para que sean más efectivos en lo que hacen. Los muestreadores son:

Capacitaciones: actividades académicas y didácticas con el propósito de ampliar conocimiento, práctica, habilidades, capacidades entre otros que ayudan a mejorar el desempeño del empleado (Concepto Definición, 2021).

Desarrollo de carrera: destinado de proporcionar nuevas oportunidades de conocer posibles tareas laborales para un profesional (Eclkc, 2021).

Programas de integración: Etapa de integración y adaptación del nuevo empleado en la organización (Redhat, 2021).

Dimensión: Retención de empleado, La administración del talento, además de captar personas idóneas, trata de mantenerlas satisfechas, motivadas a largo plazo dentro de la organización, asegurándoles las condiciones físicas, psicológicas y sociales. Los muestreadores son:

Higiene y seguridad: Unido de medidas destinadas asegurar el bienestar del empleado dentro de la empresa, especialmente en la prevención (Significados, 2021).

Motivación: Conjunto de acción que incentivan para trabajar por una meta, tarea entre otros (Economipedia, 2021).

Participación: relación de la fuerza de trabajo en asuntos organizacionales, acción de opinar, aportar, entre otros (KILM, 2020).

Continuando con el desarrollo de las teorías, veamos ahora la inconstante productividad laboral.

La productividad es la eficiencia con la que los individuos, las empresas y la economía utilizan sus recursos para producir bienes y servicios con el fin de obtener el máximo beneficio económico posible durante un período de tiempo. Actualmente, muchos estudios académicos en todo el mundo muestran la importancia de la productividad para generar crecimiento económico, aumentar las ganancias, el crecimiento empresarial, bajar los precios para los consumidores, aumentar los salarios de los empleados, aumentar las ganancias y mejorar el nivel de empleo de la población en general (OIT, 2020).

Dimensión Flexibilidad en el lugar de trabajo: Espacios de trabajo flexibles que aumentan el potencial productivo del capital humano, mejoran la competitividad de la empresa y aumentan las oportunidades de desarrollo de los empleados dentro de la empresa, teniendo en cuenta las necesidades específicas de los diferentes tipos de empleados. (OIT, 2020). Sus indicadores son:

Flexibilidad en el horario de trabajo: Respetar el horario de trabajo y si se extienden las horas laborales reconocerlas como trabajo extra con mayor remuneración (OIT, 2020).

Trabajo compartido: Trabajo en equipo para alcanzar los tareas de la organización y mejorar la productividad laboral (OIT, 2020).

Dimensión Incentivos económicos: Determinar los incentivos financieros adecuados para empleadores y gerentes es una de las preguntas más importantes en la estrategia de productividad de una empresa. Ate una parte del salario de un empleado al desempeño de la empresa o la productividad de sus equipos. Los incentivos económicos para aumentar la productividad empresarial se pueden dividir en dos categorías principales de pagos variables basados en el desempeño: individuales o grupales. Sin embargo, los incentivos de desempeño grupal también pueden mejorar la productividad al ofrecer una compensación financiera más alta a un grupo de empleadores si su unidad realiza ciertas tareas. (OIT, 2020). Sus muestreadores son:

Salarios / remuneraciones: Retribución económica que reciben los empleados el cual puede ser diario, semanal, quincenal o mensual por el trabajo que realizan (Billin, 2021).

Compensaciones: retribución que reciben los empleados por su trabajo que realizan durante un periodo determinado (Urbano Consultores, 2021).

Dimensión Entorno organizacional Orientado a la comunicación: un entorno organizacional orientado a la comunicación es aquel que promueve el libre flujo de ideas entre los empleados, permite la colaboración efectiva entre colegas y amplía el conocimiento de los gerentes sobre las operaciones de la empresa. Las empresas con un entorno laboral orientado a la comunicación fomentan el intercambio constante de información y la crítica constructiva. (OIT, 2020). Sus indicadores son:

Pensamiento crítico: Capacidad de la persona para discernir y presentar argumentos importantes que sumen en una organización para alcanzar metas dando opiniones o sugerencias importantes (Iberdrola, 2021).

Satisfacción de los empleados con su trabajo: Complacencia del empleado con respecto al ambiente laboral, el cual es importante para su buen desempeño (Cortes, 2021).

Compromiso con la organización: Visión psicológica de los operadores de una organización y la devoción con su trabajo para alcanzar los tareas organizacionales (QuestionPro, 2021).

Dimensión Eficiencia energética: Los costos de la energía son una carga para aumentar los ingresos comerciales. Más eficiencia energética significa un uso más eficiente de los recursos. Entre 2016 y 2018, la tasa de crecimiento de la eficiencia energética global se desaceleró, lo que limitó el crecimiento de la productividad global. A nivel mundial, la eficiencia energética aumentó en un promedio de 2.8% en 2015, pero disminuyó a solo 1.3% en 2018. (OIT, 2020). sus indicadores son:

Implementación del sistema: Acción en equipo para mejorar las condiciones laborales de una organización con el propósito de prevenir, administrar, controlar las actividades de la organización con respecto a su producción (Ministerio Trabajo Colombia, 2021).

Inversión en tecnología: Mejorar los procesos de producción, automatización entre otros concernientes a mejorar la productividad en la organización (Buenas Tareas, 2021).

Dimensión Eficacia: Capacidad para producir el efecto deseado o de ir bien para determinada cosa (OIT, 2020). Sus indicadores son:

Obtención de resultados: Cifras logradas después de un trabajo realizado, ya sea de forma empleado o en equipo, el cual permitirá medir el desenvolvimiento del empleado dentro de la organización (Torres, 2021).

Metas fijadas: Resultado deseado por la organización trazando para ello tiempos, cifras, cantidades entre otras realizados por los directivos de la organización (Grant, 2020).

III METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

García (2014), indagación cuantitativa, se realiza una investigación descriptiva con estadísticas, recogiendo datos mediante una encuesta. En esta ocasión el enfoque es cuantitativo y las variables de estudio son la Gestión del Talento Humano y Productividad laboral, solo se correlacionan ambas variables.

Nivel de investigación: Correlacional, tiene como objetivo medir el grado de relación entre dos conceptos o más variables García (2014).

Diseño de investigación: Según García (2014) El diseño de la investigación se desarrolla de acuerdo al tipo de estudio y la fórmula a realizar, de esta manera se tiene una idea clara de qué investigación se va a diseñar y el conjunto de variables de investigación informado, es decir, ¿son manipuladas o no?, en esta oportunidad es no empírico, transversal (los datos se recogen en un solo momento)

Para la presente exploración, el enfoque de diseño utilizado es no experimental, donde hay un corte vertical, un tipo de relación articulada en la que se incluyen puntos de inconsistencia, como la gestión de empleados, el talento y la productividad.

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 1:

Gestión del Talento humano:

Es el sistema que busca satisfacer las tareas organizacionales, lo que requiere la existencia de una estructura organizacional y la cooperación de esfuerzos humanos concertados para lograrlo. (Vallejo 2016)

3.2.2 Variable 2:

Productividad laboral:

La capacidad de una organización para mejorar su nivel de vida a lo largo del tiempo depende casi por completo de su capacidad de aumentar su producción por empleado. Según (OIT 2020).

3.3. Población, muestra y unidad de análisis

3.3.1. Población

Poblacion, es aquel conjunto de todos los casos constantes que concuerden con ciertas especificaciones. (García et al., 2014). La poblacion de estudio comprende a 100 empleados de GERCETUR.

Criterio de inclusión: Se incluyó a los empleados que sean mayores de 18 años.

Criterio de exclusión: Se excluyeron a los empleados que sean menores de 18 años, así como empleado de servicio sub contratado por la organización.

3.3.2. Muestra

Según García et al., (2014), la muestra es una pequeña parte de el universo, es decir, representa un subconjunto, sobre la cual se recolecta la información, las muestras son tomadas debido a que no siempre es posible medir el universo, es así que, se opta por seleccionar un pequeño grupo de ella. Por tener una muestra censal se incluirán todos los miembros de la poblacion que son 100 colaboradores de GERCETUR.

3.3.3 Unidad de Análisis

Todos los empleados de la Gerencia Regional de Comercio Exterior y Turismo

3.4. Técnicas e instrumentos

3.4.1 Técnicas

Encuesta: Según Gómez (2012), es una disciplina que tiene como objetivo recopilar datos de varios informantes cuyas opiniones internas importan a los empleadores educados. Para ello, a diferencia de la entrevista, se entrega un listado de preguntas escritas de los temas utilizados para que también puedan contestarlas por escrito.

Para recoger lo esencial se utilizó la experiencia del cuestionario con el hecho de que era posible realizar preguntas sobre los sujetos de la muestra, quienes responderían directamente a estas preguntas.

3.4.2 Instrumento

La herramienta que se utiliza para medir o registrar un desacuerdo o un grupo de personas a través de una serie de preguntas, que pueden ser datos o indicadores, se denominan "ítems" Gómez, (2012). Así es como se implementa la encuesta, recibirá notificaciones a los empleados, en base a los datos utilizados en la encuesta, junto con la herramienta de calificación, luego se medirá con una escala. Medida Likert.

García, et al, (2014), Afirma que la validez es el grado en que un instrumento en particular mide una variable o un conjunto de factores que no se ajustan. Los criterios de validez de los instrumentos aplicados serán aportados por expertos de las funciones profesionales de gestión que hayan valorado si las manifestaciones realizadas tienen un nivel de validez adecuado.

Para calcular la confiabilidad, se utilizará la descripción alfa de Cronbach para conocer el nivel de confianza. Como señala García, et al, (2014), "Esta descripción se basa en el parámetro Alfa Crobanch, con evaluación". (pág.189). Alfa Crobanch ayudó a solidificar su credibilidad.

Entonces, para evaluar con precisión el coeficiente alfa de Cronbach, se selecciona la escala correspondiente:

3.4.3 Validación del instrumento

García, et al, (2014), Afirma que la validez es el grado en que un instrumento dado mide una variable o un conjunto heterogéneo de factores (p. 200). Los criterios de elegibilidad para los exámenes aplicables serán proporcionados por expertos en la industria de la gestión profesional de la Universidad del Cesar Vallejo, quienes han evaluado si los datos aportados son suficientemente correctos.

3.4.4 Confiabilidad del instrumento

Para calcular la confiabilidad, se utiliza un alfa de Cronbach descriptivo para conocer el nivel de confianza. Como señala García, et al, (2014), “Esta descripción se basa en el parámetro Alfa Cronbach, con evaluación”. (pág.189). Alfa Cronbach ayudó a solidificar su credibilidad.

3.5. Procedimientos

Las herramientas están aprobadas según estándares de expertos. Las inconsistencias se describieron en términos de cómo aparecían en su entorno natural, y se utilizaron como base argumentos similares a los de la presente investigación, elaborados tanto a nivel nacional como internacional, posteriormente en el marco teórico, a partir de los libros citados se utilizaron inconsistencias. Derivado, de estos se obtienen sus dimensiones e índices.

Una vez diseñadas las encuestas, se aplican a la muestra resultante, que consta de dos cuestionarios de 20 minutos de duración, el primero de los cuales da un conocimiento previo de lo que está sucediendo, y así obtiene el consentimiento.

Las encuestas se enviarán por correo electrónico para recibir respuesta y luego se procesarán para enviarlas a SPSS para su procesamiento.

3.6. Método de análisis de datos

Sanz (2017) enfatiza que el método numérico depende principalmente de los números y de la capacidad creativa para decidir, entre varias opciones, utilizar la variable de información primaria.

El estudio utilizó el método numérico, donde se analizaron números y se verificaron datos e hipótesis específicas. Para el análisis detallado, se utilizó SPSS versión 25.

En correspondencia con los ítems, los indicadores se toman como punto de partida para la elaboración de informes. Se generó una interpretación de la declaración para ambos tipos de análisis, teniendo en cuenta el análisis inferencial, el margen de error fue del 5%.

3.7. Aspectos éticos

Los colaboradores han informado su consentimiento para realizar la encuesta y están dispuestos a aceptar participar. Los textos utilizados en este estudio están debidamente citados, así como sus autores, según APA 7e. La copia de esta forma estará libre de plagio, además, se complementa utilizando el programa Turnitin, lo que permite detectar similitudes y proceder al borrado de los textos citados, observándose que el máximo en el esquema mencionado no debe exceder de 22%. Finalmente, para tener una buena redacción académica profesional de este trabajo de investigación, apoyarse en los Lineamientos del Trabajo de Investigación y la Guía de Elaboración de Tesis en la producción de títulos de grado y títulos profesionales en la Universidad del Cesar Vallejo.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis detallado del nivel de variables de estudio

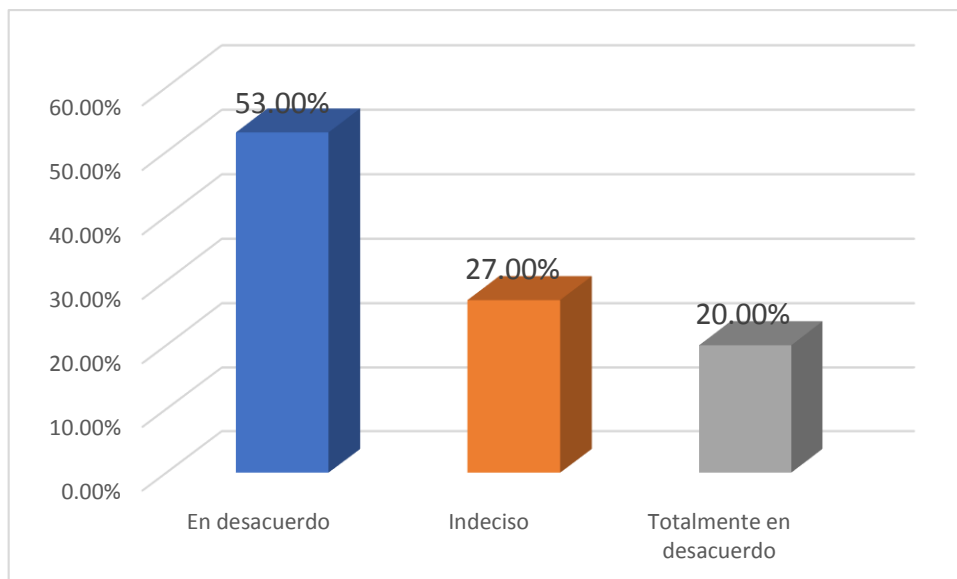
Tabla 1.

Frecuencia de la Variable Gestión del Talento humano

Nivel	Cant.	%
En desacuerdo	53	53.00%
Indeciso	27	27.00%
Totalmente en desacuerdo	20	20.00%
Total general	100	100.00%

Figura 1.

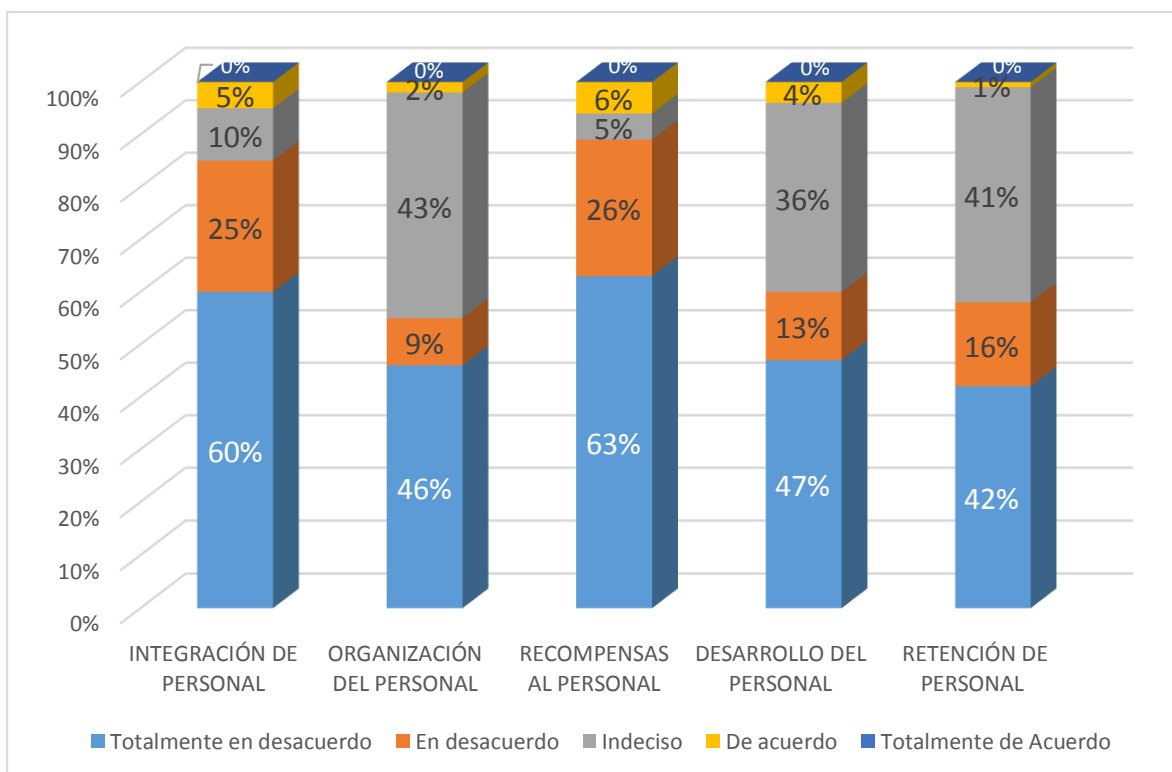
Frecuencia de la Variable Gestión del Talento humano



Nota: Del 100% de informantes el 53% está en Desacuerdo, el 27% está Indeciso y el 20% está Totalmente en desacuerdo. En resumen, la Gestión del Talento humano no es la más adecuada lo que afecta considerablemente el rendimiento laboral y de la organización en su conjunto.

Figura 2.

Frecuencia de las dimensiones de la Variable Gestión del Talento humano



Dimensión Integración de empleado:

Del 100% de informantes el 60% está Totalmente en desacuerdo, en Desacuerdo, el 25%, Indeciso el 10%. Además, un 5% De acuerdo y un 0% Totalmente de acuerdo. Resumiendo, respecto a la Dimensión Integración de empleado no es la más adecuada lo cual incide bastante en el rendimiento laboral y de la organización en su conjunto.

Dimensión Organización del empleado

Del 100% de informantes el 46% está Totalmente en desacuerdo, en Desacuerdo, el 9%, Indeciso el 43%, también un 2% está De acuerdo y un 0% Totalmente de acuerdo. Resumiendo, respecto a la Dimensión Organización de empleado no es la más adecuada lo cual incide en forma negativa en el rendimiento laboral y de la organización en su conjunto.

Dimensión Recompensas al empleado

Del 100% de informantes el 63% está Totalmente en desacuerdo, en Desacuerdo, el 26%, Indeciso el 5%. Además, un 6% De acuerdo y un 0% Totalmente de acuerdo. Resumiendo, respecto a la Dimensión Recompensas al empleado no es la más

adecuada lo cual afecta en forma importante en el rendimiento laboral y de la organización en su conjunto.

Dimensión Desarrollo del empleado

Del 100% de informantes el 46% está Totalmente en desacuerdo, en Desacuerdo, el 9%, Indeciso el 43%, también un 2% está De acuerdo y un 0% Totalmente de acuerdo. Resumiendo, respecto a la Dimensión Organización de empleado no es la más adecuada lo cual incide en forma negativa en el rendimiento laboral y de la organización en su conjunto.

Dimensión Retención de empleado

Del 100% de informantes el 42% está Totalmente en desacuerdo, en Desacuerdo, el 16%, Indeciso el 41%. Además, un 1% está De acuerdo y un 0% Totalmente de acuerdo. Resumiendo, respecto a la Dimensión Retención de empleado no es la más adecuada lo cual afecta en forma gravitante en el rendimiento laboral y de la organización en su conjunto.

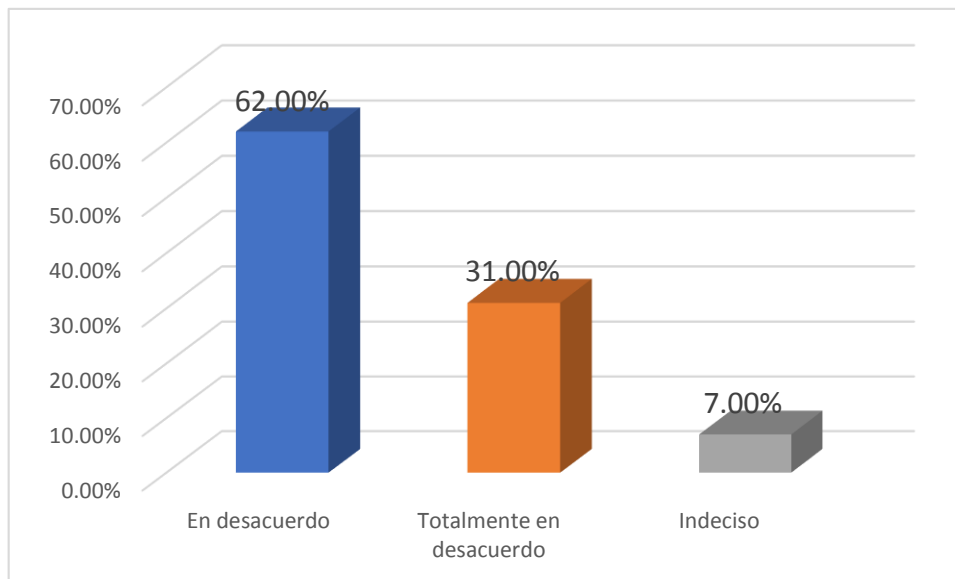
Tabla 2.

Frecuencia de la Variable Productividad laboral

Nivel	Cant.	%
En desacuerdo	62	62.00%
Totalmente en desacuerdo	31	31.00%
Indeciso	7	7.00%
Total general	100	100.00%

Figura 3

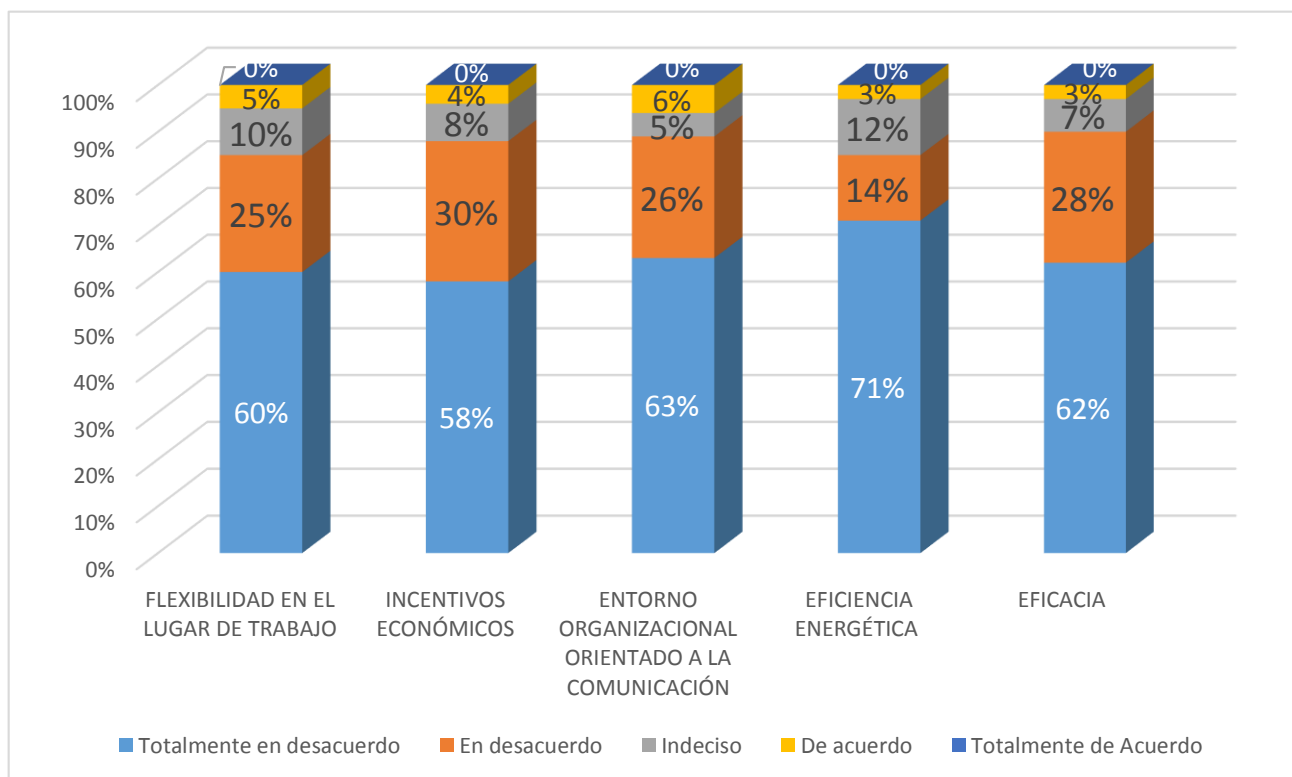
Frecuencia de la Variable Productividad laboral



Nota. Del 100% de informantes el 62% está en Desacuerdo, el 7% está Indeciso y el 31% está Totalmente en desacuerdo. En resumen, la Productividad laboral es deficiente lo que afecta considerablemente el rendimiento laboral y de la organización en su conjunto.

Figura 4.

Frecuencia de las dimensiones de la Variable Productividad laboral



Dimensión Flexibilidad en el lugar de trabajo: Del 100% de informantes el 60% está Totalmente en desacuerdo, en Desacuerdo, el 25%, Indeciso el 10%. Además, un 5% De acuerdo y un 0% Totalmente de acuerdo. Resumiendo, respecto a la Dimensión Flexibilidad en el lugar de trabajo no es la más adecuada lo cual incide bastante en el rendimiento laboral y de la organización en su conjunto.

Dimensión Incentivos económicos: Del 100% de informantes el 58% está Totalmente en desacuerdo, en Desacuerdo, el 30%, Indeciso el 8%, también un 4% está De acuerdo y un 0% Totalmente de acuerdo. Resumiendo, respecto a la Dimensión Incentivos económicos no es la más buena lo cual incide en forma negativa en el rendimiento laboral y de la organización en su conjunto.

Dimensión Entorno organizacional orientado a la comunicación: Del 100% de informantes el 63% está Totalmente en desacuerdo, en Desacuerdo, el 26%, Indeciso el 5%. Además, un 6% De acuerdo y un 0% Totalmente de acuerdo. Resumiendo, respecto a la Dimensión Entorno organizacional orientado a la

comunicación resulta ser la menos indicada lo cual incide bastante en el rendimiento laboral y de la organización en su conjunto.

Dimensión Eficiencia energética: Del 100% de informantes el 71% está Totalmente en desacuerdo, en Desacuerdo, el 14%, Indeciso el 12%. Además, un 3% De acuerdo y un 0% Totalmente de acuerdo. Resumiendo, respecto a la Dimensión Eficiencia energética no es la más indicada lo cual afecta en forma importante en el rendimiento laboral y de la organización en su conjunto.

Dimensión Eficacia: Del 100% de informantes el 62% está Totalmente en desacuerdo, en Desacuerdo, el 28%, Indeciso el 7%, también un 3% está De acuerdo y un 0% Totalmente de acuerdo. Resumiendo, respecto a la Dimensión Eficacia es muy negativa lo cual incide entorpeciendo el rendimiento laboral y de la organización en su conjunto.

Contrastación de la hipótesis

La hipótesis general es: Existe relación directa entre la Gestión del talento humano y la Productividad laboral en el área de recursos humanos de GERCETUR Región Lambayeque-2021.

Tabla 3.

Prueba de hipótesis general

			Gestión del talento humano	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de relación	1,000	,706
		Sig. (bilateral)	.	,0.02
		N	100	100
	Productividad laboral	Coeficiente de relación	,706	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	100	100

Nota. Conforme a la tabla 3, el análisis Rho de Spearman demostró un nivel significativo bilateral de 0.02; objetando la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alterna. Adicionalmente, se halló que la correspondencia entre la variable Gestión del talento humano y la variable Productividad laboral del usuario es significativa con un nivel de 0.706 positivo, determinando que consta correlación positiva media entre las variables de investigación. Manifestó una curva de directriz positiva; por ello, se deduce una correspondencia directamente proporcional, es decir, que a mayor Gestión del talento humano será mayor la Productividad laboral del empleado.

Con respecto a las hipótesis específicas se presentan las siguientes:

Existe relación directa entre la Integración de empleado y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR región Lambayeque – 2021;

Tabla 4.

Prueba de hipótesis 1

			Integración de empleado	Productividad laboral
Rho de Spearman	Integración de empleado	Coeficiente de relación	1,000	,721
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	100	100
	Productividad laboral	Coeficiente de relación	,721	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	100	100

Nota. Conforme a la tabla 4, el análisis Rho de Spearman demostró un nivel significativo bilateral de 0.03; objetando la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alterna. Adicionalmente, se halló que la correspondencia entre Integración de empleado y la Productividad laboral es significativa con un nivel de 0.721 positivo, determinando que consta relación positiva media entre las dimensiones. Manifestó una curva de directriz positiva; por ello, se deduce una correspondencia directamente proporcional, es decir, que a mayor Integración de empleado será mayor la Productividad laboral.

Existe relación directa entre la organización del empleado y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021;

Tabla 5

Prueba de hipótesis 2

			organización del empleado	Productividad laboral
Rho de Spearman	organización del empleado	Coeficiente de relación	1,000	,719
		Sig. (bilateral)	.	,0.02
		N	100	100
	Productividad laboral	Coeficiente de relación	,719	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	100	100

Nota. Conforme a la tabla 5, el análisis Rho de Spearman demostró un nivel significativo bilateral de 0.02; objetando la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alterna. Adicionalmente, se halló que la correspondencia entre la dimensión organización del empleado y Productividad laboral es significativa con un nivel de 0.719 positivo, determinando que consta correlación positiva media entre las dimensiones. Manifestó una curva de directriz positiva; por ello, se deduce una correspondencia directamente proporcional, es decir, que a mayor organización del empleado será mayor la Productividad laboral.

Existe relación directa entre la recompensa al empleado y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021;

Tabla 6.

Prueba de hipótesis 3

		recompensa al empleado	Productividad laboral
recompensa al empleado	Coeficiente de relación	1,000	,732
	Sig. (bilateral)	.	,003
	N	100	100
Productividad laboral	Coeficiente de relación	,732	1,000
	Sig. (bilateral)	,003	.
	N	100	100

Nota. Conforme a la tabla 6. El análisis Rho de Spearman demostró un nivel significativo bilateral de 0.03; objetando la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alterna. Adicionalmente, se halló que la correspondencia entre la dimensión recompensa al empleado y Productividad laboral es significativa con un nivel de 0.732 positivo, determinando que consta relación positiva media entre las dimensiones. Manifestó una curva de directriz positiva; por ello, se deduce una correspondencia directamente proporcional, es decir, que a mayor recompensa al empleado será mayor la Productividad laboral.

Existe relación directa entre el desarrollo del empleado y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021;

Tabla 7.

Prueba de hipótesis 4

			desarrollo del empleado	Productividad laboral
Rho de Spearman	desarrollo del empleado	Coeficiente de relación	1,000	,745
		Sig. (bilateral)	.	,0.01
		N	100	100
	Productividad laboral	Coeficiente de relación	,745	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	100	100

Nota. Conforme a la tabla 7, el análisis Rho de Spearman demostró un nivel significativo bilateral de 0.01; objetando la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alterna. Adicionalmente, se halló que la correspondencia entre la dimensión desarrollo del empleado y Productividad laboral es significativa con un nivel de 0.745 positivo, determinando que consta correlación positiva media entre las dimensiones. Manifestó una curva de directriz positiva; por ello, se deduce una correspondencia directamente proporcional, es decir, que a mayor desarrollo del empleado será mayor la Productividad laboral.

Existe relación directa entre la retención del empleado y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021.

Tabla 8.

Prueba de hipótesis 5

			retención del empleado	Productividad laboral
Rho de Spearman	retención del empleado	Coeficiente de relación	1,000	,741
		Sig. (bilateral)	.	,0.02
		N	100	100
	Productividad laboral	Coeficiente de relación	,741	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	100	100

Nota. Conforme a la tabla 8, el análisis Rho de Spearman demostró un nivel significativo bilateral de 0.02; objetando la hipótesis nula y admitiendo la hipótesis alterna. Adicionalmente, se halló que la correspondencia entre la dimensión retención del empleado y Productividad laboral es significativa con un nivel de 0.741 positivo, determinando que consta relación positiva media entre las dimensiones. Manifestó una curva de directriz positiva; por ello, se deduce una correspondencia directamente proporcional, es decir, que a mejor retención del empleado será mayor la Productividad laboral.

4.2. Informe de la entrevista

Entrevistado: Dra. Margarita Muguersa

Cargo: Gerente GERCETUR

Tabla 9.

Acerca de la entrevista sobre gestión del talento human

Variable: Gestión Del Talento Humano	Respuestas
Preguntas	
¿Sus Fuentes de Reclutamiento son confiables e idóneas?	Para las fuentes de reclutamiento nos basamos en su hoja de vida
¿ Las Políticas de Selección de personal son pertinentes?	Los tiempos cambian , al igual que las necesidades, las circunstancias, por ejemplo, estamos ante una pandemia, la situación cambia por completo, en ese sentido se debe mejorar constantemente las políticas para que sean las más pertinentes posibles.
¿Como califica a la empresa que capacita a sus empleados constantemente?	Regular, porque son capacitadores de la misma institución, hace falta traer personal especializado y experto externo para fortalecer las capacitaciones.
¿Qué opina de los Diseño de puestos son adecuados a las necesidades de la organización?	En estos tiempos de pandemia, no son adecuados, se deben cambiar empezando por las políticas de trabajo y así ejercer una mejor gestión.
¿Qué opina del análisis y descripción de puestos periódicamente?	Un trabajo muy oportuno, permite conocer las debilidades y fortalezas, se debe seguir trabajando mucho en ello.
¿Qué opina de la evaluación del desempeño previa capacitación?	Muy importante, permite conocer las debilidades para poder fortalecerlas en las capacitaciones
¿Qué opina de la modalidad de Ascensos? ?	Esta de acuerdo a la Ley Servil, por lo tanto, no hay mucho que decir.
¿Qué opina de la modalidad de Beneficios sociales?	Los menos beneficiados son los de los contratos CAS, espero que el congreso mejore las condiciones legales de los empleados. Porque se trabaja o existe mucha incertidumbre, contratos hasta de un mes no puede ser posible.
¿Qué opina de las Capacitaciones son de nivel universitario?	Si lo son, pero no lo suficiente.
¿Qué opina de desarrollar otras carreras a fines para superarse como profesional?	La exigencia, la competencia, la destreza, habilidad, profesionalismo es cada vez más exigente, en ese sentido se deben preparar al máximo para poder rendir en la organización.
¿Qué opina de los Programas de integración en su carrera profesional para alcanzar competitividad?	Muy importantes, permiten o suman para mejorar desde el punto de vista profesional
¿Qué opina de la Higiene y seguridad en su centro de labores?	Muy importante, en estos momentos de pandemia, los protocolos deben ser muy exigentes y sobre todo cumplirse.
¿Qué opina de la Motivación en su centro de labores?	Es uno de los talones de Aquiles, la motivación por parte del personal directivo debe mejorar
¿Qué opina de la Participación activa en su centro de labores como opiniones, ideas entre otros?	Definitivamente cuando en una organización se practica la democracia, todo funciona correctamente, la participación es clave, el trabajo en equipo permite alcanzar los objetivos y metas trazadas.

Nota. Datos de la entrevista

A continuación, se procede a procesar la entrevista, destinando una escala de valoración cuya evaluación es aplicada por la tesista teniendo en cuenta la siguiente escala: Inicio, Proceso y Logrado.

Tabla 10.

Resultados de la entrevista

Variable: Gestión Del Talento Humano	Resumen de las respuestas	Inicio	Proceso	Logrado
Preguntas				
¿Sus Fuentes de Reclutamiento son confiables e idóneas?	Solo hoja de vida, falta carta de recomendación, logros, entre otros.		X	
¿ Las Políticas de Selección de personal son pertinentes?	Se debe mejorar constantemente las políticas.		X	
¿Como califica a la empresa que capacita a sus empleados constantemente?	Regular, falta traer personal especializado y experto externo para fortalecer las capacitaciones.		X	
¿Qué opina de los Diseño de puestos son adecuados a las necesidades de la organización?	En estos tiempos de pandemia, no son adecuados,	X		
¿Qué opina del análisis y descripción de puestos periódicamente?	Un trabajo muy oportuno,			X
¿Qué opina de la evaluación del desempeño previa capacitación?	Muy importante,			X
¿Qué opina de la modalidad de Ascensos? ?	Está de acuerdo a la Ley Servil, por lo tanto, no hay mucho que decir.			X
¿Qué opina de la modalidad de Beneficios sociales?	Existe mucha incertidumbre, contratos hasta de un mes no puede ser posible.	X		
¿Qué opina de las Capacitaciones son de nivel universitario?	Si lo son, pero no lo suficiente.		X	
¿Qué opina de desarrollar otras carreras a fines para superarse como profesional?	La exigencia, la competencia, la destreza, habilidad, profesionalismo es cada vez más exigente,			X
¿Qué opina de los Programas de integración en su carrera profesional para alcanzar competitividad?	Muy importantes, permiten o suman para mejorar desde el punto de vista profesional			X
¿Qué opina de la Higiene y seguridad en su centro de labores?	Muy importante,			X
¿Qué opina de la Motivación en su centro de labores?	Es uno de los talones de Aquiles,	X		
¿Qué opina de la Participación activa en su centro de labores como opiniones, ideas entre otros?	El trabajo en equipo permite alcanzar los objetivos y metas trazadas.		X	
	TOTAL	3	5	6
	%	21%	36%	43%

Nota. Datos de la entrevista

Interpretación: Con respecto a los resultados, se puede apreciar que la Gestión Del Talento Humano alcanza un nivel de logro de 43%, un 36% en proceso y un 21% en inicio, en resumen, hay mucho porque trabajar para alcanzar el 100% en logrado.

Tabla 11. Acerca de la entrevista sobre productividad laboral

Acerca de la entrevista sobre productividad laboral

Variable: productividad laboral	Respuestas
Preguntas	
¿Qué opina de la flexibilidad en el horario de trabajo?	No existe, no hay empatía en ese sentido, demasiado estrictos aplicando el reglamento.
¿Qué opina con del trabajo compartido en centro laboral?	No existe, muy poco trabajo en equipo.
¿Qué opina de los salarios / remuneraciones en centro laboral?	Muy bajos, son un atentado contra los derechos laborales
¿Qué opina de las Compensaciones en centro laboral?	Muy irrisorias, somos un país donde los derechos laborales no se respetan y mucho menos se consideran
¿Qué opina de la satisfacción de los empleados con su trabajo?	Trabajan bajo la sombra de la incertidumbre, especialmente los contratos CAS
¿Qué opina con del Compromiso con la organización?	No existe, todos jalan agua para su molino, casi o poco se ve un verdadero compromiso
¿Qué opina de la implementación del sistema tecnológico?	Muy importante para mejorar la productividad laboral
¿Qué opina con de los presupuestos programados para realizar una Inversión en tecnología?	Muy importante, pero no alcanza, se debe mejorar.
¿Opine sobre la acción de: califican y reconocen la Obtención de resultados?	Motivador para el personal, pero no se aplica en toda su dimensión
¿Qué opina del trabajo equipo para las Metas fijadas?	Elemental, para poder alcanzar los objetivos de la organización, pero no se da adecuadamente.

Nota. Datos de la entrevista

Tabla 12.

Resultados de la entrevista productividad laboral

Variable: productividad laboral	Resumen de las respuestas	Inicio	Proceso	Logrado
Preguntas				
¿Qué opina de la flexibilidad en el horario de trabajo?	No existe, no hay empatía en ese sentido, demasiado estrictos aplicando el reglamento.	X		
¿Qué opina con del trabajo compartido en centro laboral?	No existe, muy poco trabajo en equipo.	X		
¿Qué opina de los salarios / remuneraciones en centro laboral?	Muy bajos, son un atentado contra los derechos laborales		X	
¿Qué opina de las Compensaciones en centro laboral?	Muy irrisorias, somos un país donde los derechos laborales no se respetan y mucho menos se consideran	X		
¿Qué opina de la satisfacción de los empleados con su trabajo?	Trabajan bajo la sombra de la incertidumbre, especialmente los contratos CAS		X	
¿Qué opina con del Compromiso con la organización?	No existe, todos jalan agua para su molino, casi o poco se ve un verdadero compromiso	X		
¿Qué opina de la implementación del sistema tecnológico?	Muy importante para mejorar la productividad laboral			X
¿Qué opina con de los presupuestos programados para realizar una Inversión en tecnología?	Muy importante, pero no alcanza, se debe mejorar.			X
¿Opine sobre la acción de: califican y reconocen la Obtención de resultados?	Motivador para el personal, pero no se aplica en toda su dimensión		X	
¿Qué opina del trabajo equipo para las Metas fijadas?	Elemental, para poder alcanzar los objetivos de la organización, pero no se da adecuadamente.		X	
	TOTAL	4	4	2
	%	40%	40%	20%

Nota. Datos de la entrevista

Interpretación: Con respecto a los resultados, se puede apreciar que la Gestión sobre productividad laboral alcanza un nivel de logro de 20%, un 40% en proceso y un 40% en inicio, en resumen, hay mucho porque trabajar para alcanzar el 100% en logrado.

V. DISCUSIÓN

Clark (2018) Según los resultados, existe una relación de desarrollo sistemático entre la gestión de capacidades que afectan el desempeño, y este nivel es 0.666. Las habilidades técnicas adquiridas influyen en la evaluación del desempeño laboral. Esto contrasta con los resultados de la Tabla 1. Entre el 100% de los informantes, el 53% se opuso, el 27% se opuso y el 20% se opuso firmemente. En definitiva, la gestión del talento humano no es la más adecuada, lo que afecta considerablemente el rendimiento laboral y de la organización en su conjunto.

Bardales (2019) La capacidad y el rendimiento de gestión de inventarios es 0,601. Y concluyó: Competencias centrales dispuestas en el siguiente orden: (15% planificación, 14% adaptación, 12% comunicación, 10% compromiso) y competencias identificadas en: (14% excavación de contenido y trabajo en equipo, 12% innovación, 9% educadores de desarrollo) . Esto contrasta con los resultados presentados en la Figura 2. Entre el 100% de los informantes, el 46% está muy en desacuerdo, en desacuerdo, el 9% está indeciso, el 43%, el 2% está de acuerdo y el 0% está completamente de acuerdo. En definitiva, en lo que respecta al aspecto organizativo de los empleados, este no es el más adecuado, ya que repercute negativamente en el desempeño del negocio y de toda la empresa.

Ninatanta (2018) tiene una relación entre el desempeño laboral y la gestión de habilidades, de manera similar, las habilidades (conocimiento) y el desempeño tienen una relación media positiva de 0.423, respectivamente; La habilidad (saber hacer) y el desempeño tienen una correlación media positiva de 0,336; Y la capacidad (disposición) y el rendimiento tuvieron una relación positiva media de 0,271. Esto contrasta con los resultados presentados en la Tabla 4. El análisis Rho de Spearman mostró un nivel significativo bidireccional de 0,03; Rechace la hipótesis nula y acepte la hipótesis alternativa. Además, se encontró que la congruencia entre la integración de los empleados y la productividad laboral fue significativa con un nivel positivo de 0,721, lo que indica una relación media positiva entre las dimensiones. Tiene una curva de referencia positiva; Por tanto, se

concluye que la relación correspondiente es proporcional, es decir, a mayor capacidad de integración del factor, mayor productividad laboral.

Sánchez (2018) Existe una relación directa moderadamente positiva entre selección de empleados y desempeño laboral (0.306), capacitación y desarrollo; y desempeño laboral (0.302) y sistema salarial y desempeño laboral (0.346) y esto contrasta con los resultados dados en la Figura 2. Entre el 100% de los informantes, el 60% está muy en desacuerdo, en desacuerdo, el 25%, el 10% está indeciso. Además, el 5% estuvo de acuerdo y el 0% estuvo totalmente de acuerdo. En definitiva, en lo que respecta al aspecto de la integración de los empleados, este no es el aspecto más relevante, que tiene un impacto significativo en el desempeño en el lugar de trabajo y en toda la organización.

En conclusión, quisiera agregar que al aplicar el estadístico Rho de Spearman a diferentes hipótesis sobre la relación relevante entre las dimensiones de cada variable, podemos observar que existe una fuerte relación entre desempeño laboral y habilidades gerenciales que da un valor mayor a 0.700 lo que indica una fuerte correlación entre el desempeño laboral y las habilidades de gestión.

VI. CONCLUSIONES

1. Se evidencia una relación estadísticamente significativa entre el Gestión del Talento humano y Productividad laboral ($p \leq 0.02$, $r=0.706$). Lo cual muestra que si existe correspondencia significativa entre ambas variables de estudio en la organización GERCETUR.
2. Se evidencia relación estadísticamente significativa entre la dimensión Integración de empleado y productividad laboral, porque se halló un valor ($p \leq 0.03$, $r=0.721$). Por ello, se deduce una correspondencia directamente proporcional, es decir, que, a mayor Integración de empleado, será mayor productividad laboral de GERCETUR.
3. Se evidencia relación estadísticamente significativa entre la dimensión organización del empleado y la productividad laboral puesto que se obtuvo un valor de ($p \leq 0.022$, $r=0.719$). Determinando que existe relación positiva media entre las dimensiones. Manifestó una curva de directriz positiva; por ello, se deduce una correspondencia directamente proporcional, es decir, que, a organización del empleado, será mayor la productividad laboral.
4. Se evidencia relación estadísticamente significativa entre la dimensión recompensa al empleado y la productividad laboral ya que se halló un valor ($p \leq 0.03$, $r=0.732$). Determinando que existe relación positiva media entre las dimensiones. Manifestó una curva de directriz positiva; por ello, se deduce una correspondencia directamente proporcional, es decir, que, a mayor recompensa al empleado, será mayor la productividad laboral.
5. Se evidencia relación estadísticamente significativa entre la dimensión desarrollo del empleado y la productividad laboral puesto que se obtuvo un valor de ($p \leq 0.001$, $r=0.745$). Determinando que existe relación positiva media entre las dimensiones. Manifestó una curva de directriz positiva; por ello, se deduce una correspondencia directamente proporcional, es decir, que a mayor desarrollo del empleado será mayor la productividad laboral.

6. Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión retención del empleado y la productividad laboral puesto que se obtuvo un valor de ($p \leq 0.000$, $r=0.741$). Determinando que existe relación positiva media entre las dimensiones. Manifestó una curva de directriz positiva; por ello, se deduce una correspondencia directamente proporcional, es decir, que a mejor retención del empleado será mayor la productividad laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. Al gerente de la organización capacitar mediante expertos externos al empleado de GERCETUR para mejorar la gestión del Talento Humano y de esta manera generar nuevas capacidades, implementar capacidades.
2. A los directivos trabajar la integración empleadora constantemente mediante actividades sociales, grupales, de esta manera se genera un clima de confianza en la organización.
3. A gerencia, es importante que se garantice la dirección, ejecución, control y supervisión del empleado, de esta manera se tiene una administración ordenada y eficiente.
4. A la gerencia, la motivación en el empleado es clave, en ese sentido se debe contar con un programa motivador para los empleadores y de esta manera inyectarle ganas de hacer sus roles o funciones mediante regalos al mejor empleado, por ejemplo, al mejor compañero entre otros, son eventos o acciones que contribuyen mucho en la percepción del empleado para que sume a favor de la empresa.
5. Al empleado, la capacitación, la auto educación, la superación es de mucha importancia porque permite que desarrolle nuevos conocimientos, habilidades que hacen que su trabajo sea reconocido, en ese sentido las maestrías, doctorados, diplomados entre otras son importantes.
6. Al gerente, mantener el empleado idóneo, rescatarlo, mantenerlo y no dejarlo ir, porque su aporte es muy importante para la organización.

REFERENCIAS

- Bardales Torres, S. E. (2019). *La gestión por competencias y su influencia en el desempeño del profesional docente de una institución del nivel secundario*. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/22249>
- Benavides Rodriguez , A., & Rosales Castañeda, E. R. (2019). *Estrategias organizacionales para fortalecer el desempeño laboral en el laboratorio de larvas Sanlab S.A., cantón Salinas, provincia Santa Elena, año 2018*. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/5083>
- Billin. (2021). *¿Qué es Sueldo?* Obtenido de <https://www.billin.net/glosario/definicion-sueldo/>
- Bizneo. (2020). *¿Cuentas con políticas de selección de personal en tu empresa?* Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/politicas-reclutamiento-empresa/>
- Buenas Tareas. (2021). *Inversion tecnologica*. Obtenido de <https://www.buenastareas.com/ensayos/Inversion-Tecnologica/942813.html>
- Calderón Samamé, E. M. (2020). *Estrategia de gestión por competencias en los recursos humanos para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores de mi Banco Cayalti*. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/7473>
- Capurro Quiroz, A., & Noa Mamani, K. M. (2019). *Gestión por competencias y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Representaciones Castillo S. A.* Obtenido de <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/2117>
- Cayotopa Delgado, A. (2017). *Gestión por competencias para el talento humano en la empresa Grupo RTP*. Obtenido de <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/824>
- Chávarry Huamán, E. M. (2018). *Diseño de un sistema de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores administrativos en la ucv filial*

- Piura. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4944/Ch%c3%a1v%20array%20Huam%c3%a1n%20Eva%20Mar%c3%ada.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Clak Mendívil, y. (2018). *Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de Sonora*. Obtenido de <http://eprints.uanl.mx/16807/1/1080290352.pdf>
- Collazos Alarcón, M. A., & Fernández Altamirano, A. E. (2018). *Propuesta de gestión por competencias para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en los municipalidades de Colchan*. Obtenido de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/ING/article/view/1075>
- Conalep. (2020). *Fuentes de reclutamiento de personal*. Obtenido de <https://www.conalep.edu.mx/UODDF/Planteles/venustiano-carranza-I/docentes/PublishingImages/MATERIAL/ASDI/5toSemestre/Aplicaci%C3%B3n%20del%20proceso%20de%20recursos%20humanos/FUENTES%20DE%20RECLUTAMIENTO.pdf>
- Concepto Definición. (2021). *Capacitación*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/capacitacion/>
- Cortes, N. (2021). *Todo sobre la satisfacción laboral*. Obtenido de <https://www.geovictoria.com/pe/satisfaccion-laboral/#:~:text=La%20satisfacci%C3%B3n%20laboral%20se%20entiende,el%20trabajo%20y%20la%20vida>.
- Eclkc. (2021). *Desarrollo de la carrera profesional individual*. Obtenido de <https://eclkc.ohs.acf.hhs.gov/es/desarrollo-profesional/articulo/desarrollo-de-la-carrera-profesional-individual>
- Economipedia. (2021). *Evaluación de desempeño*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/evaluacion-de-desempeno.html>

Economipedia. (2021). *Motivación*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/motivacion-2.html>

ElEconomista. (2020). *La productividad cae en plena crisis, un hecho inédito en el caso español*. Obtenido de <https://www.economista.es/economia/noticias/11074771/02/21/La-productividad-cae-en-plena-crisis-un-hecho-inedito-en-el-caso-espanol.html>

Ferrín, H. (2019). *Análisis del modelo de diseño de puesto empresarial*. Obtenido de [https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/download/60/73/#:~:text=205\)%2C%20el%20dise%C3%B1o%20de%20puestos,de%20trabajo%20como%20un%20todo.&text=El%20dise%C3%B1o%20de%20puestos%20es,uno%20se%20estructura%20y%20dimensi%C3%B3n](https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/download/60/73/#:~:text=205)%2C%20el%20dise%C3%B1o%20de%20puestos,de%20trabajo%20como%20un%20todo.&text=El%20dise%C3%B1o%20de%20puestos%20es,uno%20se%20estructura%20y%20dimensi%C3%B3n).

Grant, H. (2020). *The psychology of goals*. Nueva York: Guilford Press. ISBN 9781606230299. OCLC 234434698. Obtenido de https://es.wikipedia.org/wiki/Fijaci%C3%B3n_de_metas#:~:text=Una%20meta%20es%20un%20resultado,fijando%20%5BTiempo%7Cplazos%5D.

Iberdrola. (2021). *El valor del pensamiento crítico en la sociedad actual*. Obtenido de <https://www.iberdrola.com/talento/que-es-pensamiento-critico-como-desarrollarlo>

KILM. (2020). *Tasa de participación en la fuerza de trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_501573.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2020). *Informe anual del empleo en el Perú*. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1517310/Informe%20Anual%20del%20empleo%202019.pdf>

Ministerio Trabajo Colombia. (2021). *Implementación de los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al Año 2020*. Obtenido de

<https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/implementacion-de-los-sistemas-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-al-ano-2020>

Ninatanta Aguirre, P. E. (2018). *Gestión por competencias y el desempeño laboral de la empresa Cable Video Perú SAC los olivos*. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20016>

OIT. (2020). *Impulsando la Productividad, Una Guía para Organizaciones Empresariales*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_759690.pdf

Pum Miranda, K. M. (2018). *Competencia laborales y evaluacion del desempeño*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>

Púm, K. (2018). *Competencia laborales y evaluación del desempeño*. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Pum-Kinberly.pdf>

QuestionPro. (2021). *¿Qué es el compromiso organizacional y cómo mejorarlo?* Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/compromiso-organizacional/#:~:text=El%20compromiso%20organizacional%20se%20define,apego%20al%20lugar%20de%20trabajo.>

Redhat. (2021). *El concepto de la integración empresarial*. Obtenido de <https://www.redhat.com/es/topics/integration>

Revista Politécnica. (2019). *Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014*. Obtenido de https://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista_politecnica2/article/view/1187

Sánchez Rodríguez, A., Martínez Vivar, R., & Moreno Lázaro, J. (2017). *Factores que influyen en el desempeño laboral de los empleados de servicio de las empresas hoteleras del sur de Sonora*. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/inno/v27n66/0121-5051-inno-27-66-00169.pdf>

- Sesame. (2021). *¿Qué es un ascenso laboral?* Obtenido de <https://www.sesametime.com/assets/diccionario/ascenso/>
- Significados. (2021). *Significado de Seguridad e higiene.* Obtenido de <https://www.significados.com/seguridad-e-higiene/>
- Tendencias. (2019). *Productividad laboral en México disminuye por cuarto trimestre consecutivo.* Obtenido de <https://www.tendencias.mx/productividad-laboral-en-mexico-disminuye-por-cuarto-trimestre-consecutivo/>
- Torres, J. (2021). *Agrupación de datos y obtención de Resultados - 2do Emprendimiento.* Obtenido de <http://jaimetorresy.blogspot.com/p/agrupacion-de-datos-y-obtencion-de.html#:~:text=La%20obtenci%C3%B3n%20de%20resultados%20es,los%20resultados%20de%20forma%20num%C3%A9rica.>
- Trianglerrhh. (2021). *Beneficios sociales: descubre por qué incluirlos como forma de compensación.* Obtenido de <https://www.trianglerrhh.es/beneficios-sociales/>
- Urbano Consultores. (2021). *¿Qué significa compensaciones y beneficios?* Obtenido de <https://urbanoconsultores.com.ar/compensaciones-y-beneficios/>
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano.* Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Videla, J. (2021). *Análisis y Descripción para puestos de trabajo.* Obtenido de <https://rdu.iaa.edu.ar/bitstream/123456789/588/1/PROYECTO%20DE%20GRADO%20ABDON%20-%20ARATO.pdf>
- Zuloeta Vigo, P. A. (2020). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores de la Gerencia de Comercio Exterior y Turismo, Lambayeque; 2017-2018.* Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/6835?show=full>

ANEXOS

Anexo N°01: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

TITULO: Gestión del Talento humano y la productividad laboral en el área de Recursos Humanos GERCETUR Región Lambayeque, 2021

VARIABLES	DEFINICIÓN COCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	MUESTRADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V.1: Gestión del talento humano	Es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado. (Vallejo 2016)	Gestión del talento humano será medida mediante las dimensiones integración de personal, organización del personal, recompensas al personal, desarrollo de personal y retención de personal; para lo cual se aplicará la encuesta y la entrevista.	Integración de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Fuentes de Reclutamiento • Políticas de Selección de personal 	ORDINAL
			Organización del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de puestos • Análisis y descripción de puestos • Evaluación del desempeño 	
			Recompensas al personal	<ul style="list-style-type: none"> • Ascensos • Beneficios sociales 	
			Desarrollo del personal	<ul style="list-style-type: none"> • capacitaciones • Desarrollo de carrera • Programas de integración 	
			Retención de personal	<ul style="list-style-type: none"> • Higiene y seguridad • Motivación • Participación 	
V.2: Productividad laboral	La capacidad de una organización para mejorar su nivel de vida a lo largo del tiempo depende casi por completo de su capacidad de aumentar su producción por trabajador. Según (OIT 2020).	El desempeño laboral será medido mediante las dimensiones Flexibilidad en el lugar de trabajo, Incentivos económicos, Entorno organizacional orientado a la comunicación, Eficiencia energética, eficacia; para lo cual se aplicará la encuesta y la entrevista.	Flexibilidad en el lugar de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad en el horario de trabajo • Trabajo compartido 	ORDINAL
			Incentivos económicos	<ul style="list-style-type: none"> • Salarios / remuneraciones • Compensaciones 	
			Entorno organizacional orientado a la comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento Crítico. • Satisfacción de los empleados con su trabajo. • Compromiso con la organización 	
			Eficiencia energética	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación del sistema • Inversión en tecnología 	
			Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Obtención de resultados • Metas fijadas 	

Anexo N°02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: Gestión del Talento humano y la productividad laboral en el área de Recursos Humanos GERCETUR Región Lambayeque, 2021

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	MÉTODO
<p>General ¿De qué manera se relaciona la Gestión del talento humano y la Productividad laboral en el área de recursos humanos de GERCETUR Región Lambayeque-2021?</p>	<p>General Determinar de qué manera se relaciona la Gestión del talento humano y la Productividad laboral en el área de recursos humanos de GERCETUR Región Lambayeque-2021.</p>	<p>General Existe relación directa entre la Gestión del talento humano y la Productividad laboral en el área de recursos humanos de GERCETUR Región Lambayeque-2021.</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p>
<p>Específicos 1- ¿Cuál es la relación entre la Integración de personal y la Productividad laboral área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021? 2- ¿Cómo se relaciona la Organización del personal y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021? 3- ¿De qué manera se relaciona la recompensa al personal y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021? 4- ¿Qué relación existe entre el Desarrollo del personal y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021? 5- ¿Cuál es la relación entre la Retención de personal y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021?</p>	<p>Específicos 1- Establecer la relación entre la Integración de personal y la Productividad laboral área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021 2- Analizar cómo se relaciona la organización del personal y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021 3- Evaluar de qué manera se relaciona la recompensa al personal y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021 4- Determinar qué relación existe entre el Desarrollo del personal y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021 5- Establecer cuál es la relación entre la Retención de personal y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021</p>	<p>Específicos 1- Existe relación directa entre la Integración de personal y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR región Lambayeque – 2021. 2- Existe relación directa entre la organización del personal y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021 3- Existe relación directa entre la recompensa al personal y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021 4- Existe relación directa entre el desarrollo del personal y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021 5- Existe relación directa entre la retención del personal y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR Región Lambayeque – 2021</p>	<p>Diseño de investigación: no experimental Transversal</p> <p>Tipo de investigación: Correlacional</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Anexo N°03: CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

N° _____

Encuesta a Trabajadores

Para Conocer el nivel de la variable Gestión del talento humano

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece, complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación " Gestión del Talento humano y la productividad laboral en el área de Recursos Humanos GERCETUR Región Lambayeque, 2021". Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

(5) TOTALMENTE DE ACUERDO - (4) DE ACUERDO - (3) INDECISO - (2) EN DESACUERDO - (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO

DATOS ESPECÍFICOS

ITEMS		Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
		5	4	3	2	1
1	<u>INTEGRACIÓN DE PERSONAL</u> Sus Fuentes de Reclutamiento son confiables e idóneas					
2	Las Políticas de Selección de personal son pertinentes.					
3	<u>ORGANIZACIÓN DEL PERSONAL</u> Los Diseño de puestos son adecuados a las necesidades de la organización					

4	Se realiza un análisis y descripción de puestos periódicamente					
5	Se realiza una Evaluación del desempeño previa capacitación					
ITEMS		Totalment e de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuer do	Totalm ente en desacue rdo
		5	4	3	2	1
6	<u>RECOMPENSAS AL PERSONAL</u> Está de acuerdo con la modalidad de Ascensos.					
7	Está de acuerdo con la modalidad de Beneficios sociales					
8	<u>DESARROLLO DEL PERSONAL</u> Las Capacitaciones son constantes					
9	Se le brinda oportunidad para desarrollarse profesionalmente					
10	La institución desarrolla programas de integración					
11	<u>RETENCIÓN DE PERSONAL</u> Se practica la Higiene y seguridad en su centro de labores					
12	Se motiva a mejorar su desempeño laboral					
13	Se promueve la Participación activa en su centro de labores como opiniones, ideas entre otros.					
DATOS GENERALES						
1. Edad : _____ 3. Estado civil : _____ 2. Sexo : _____ 4. Ocupación : _____ <div style="text-align: right;">Fecha: _____</div>						



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN

N° _____

Encuesta a Trabajadores

Para Conocer el nivel de la variable Productividad laboral

Cordiales saludos: solicito su colaboración para la realización de la presente encuesta, por lo que se le agradece complete todo el cuestionario el cual tiene un carácter confidencial.

Este cuestionario está destinado a recopilar información que será necesaria como sustento de la investigación " Gestión del Talento humano y la productividad laboral en el área de Recursos Humanos GERCETUR Región Lambayeque, 2021". Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la alternativa que Ud. crea conveniente según la escala que se presenta a continuación. Muchas gracias.

Escala de medición consta:

(5) TOTALMENTE DE ACUERDO - (4) DE ACUERDO - (3) INDECISO - (2) EN DESACUERDO - (1) TOTALMENTE EN DESACUERDO

DATOS ESPECÍFICOS

ITEMS	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	5	4	3	2	1
1					
	<u>FLEXIBILIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO</u>				
1	La flexibilidad en el horario de trabajo contribuye a mejorar su desempeño				
2	Existe Trabajo compartido en su centro laboral				
3					
	<u>INCENTIVOS ECONÓMICOS</u>				
3	Son justos los Salarios / remuneraciones en su centro laboral				
4	Son justas las Compensaciones en su centro laboral				
ITEMS	Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en

Anexo N°04: GUÍA DE ENTREVISTA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado gerente, la presente entrevista se realiza en el marco de la investigación titulada; “Gestión Del Talento Humano y La Productividad Laboral En El Área De Recursos Humanos GERCETUR Región Lambayeque, 2021”, siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. Se agradece su apoyo.

ASPECTOS GENERAL

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> ENTREVISTADOR (A): | <input type="checkbox"/> FECHA: ___/___/___ |
| <input type="checkbox"/> ENTREVISTADO (A): | <input type="checkbox"/> TIEMPO: ___ |
| <input type="checkbox"/> EMPRESA : | |

VARIABLE:

Gestión Del Talento Humano

- ¿Sus Fuentes de Reclutamiento son confiables e idóneas?
- ¿ Las Políticas de Selección de personal son pertinentes? ?
- ¿ Como califica a la empresa que capacita a sus trabajadores constantemente?
- ¿ Qué opina de los Diseño de puestos son adecuados a las necesidades de la organización?
- ¿ Qué opina del análisis y descripción de puestos periódicamente?
- ¿ Qué opina de la evaluación del desempeño previa capacitación?
- ¿ Qué pina de la modalidad de Ascensos? ?
- ¿ Qué opina de la modalidad de Beneficios sociales?
- ¿ Qué opina de las Capacitaciones son de nivel universitario?
- ¿ Qué opina de desarrollar otras carreras a fines para superarse como profesional?
- ¿ Qué opina de los Programas de integración en su carrera profesional para alcanzar competitividad?
- ¿ Qué opina de la Higiene y seguridad en su centro de labores?
- ¿ Qué opina de la Motivación en su centro de labores?
- ¿ Qué opina de la Participación activa en su centro de labores como opiniones, ideas entre otros?

VARIABLE:

Productividad Laboral

- ¿ Qué opina con la flexibilidad en el horario de trabajo?
- ¿ Qué opina con del trabajo compartido en centro laboral?
- ¿ Qué opina de los salarios / remuneraciones en centro laboral?
- ¿ Qué opina con de las Compensaciones en centro laboral?
- ¿ Qué opina con la satisfacción de los empleados con su trabajo?
- ¿ Qué opina con del Compromiso con la organización?
- ¿ Qué opina de la implementación del sistema tecnológico?
- ¿ Qué opina con de los presupuestos programados para realizar una Inversión en tecnología?
- ¿ Opine sobre la acción de: califican y reconocen la Obtención de resultados?
- ¿ Qué opina del trabajo equipo para las Metas fijadas?

Anexo N°05: Validación del instrumento



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Cecilia Paula Luisa Gómez Zúñiga con DNI N° 03490490, Mgtr. en Administración, N° ANR: A078552, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente en Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Questionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Questionario aplicado a los trabajadores en el área de recursos humanos GERCETUR Región Lambayeque	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 20 días del mes de Octubre del Dos mil Veintiuno.


Mgtr. Cecilia Gómez Zúñiga
C.O.A.D. 15719

Mgtr. : Cecilia Gómez Zúñiga
DNI : 03490490
Especialidad : Administración
E-mail : cgomezzu@ucvvirtual.edu.pe

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Percy Enrique Valenzuela Cornejo con DNI No 16791178, Mgtr. en Administración, de Negocios, de profesión Licenciada en Ciencias Administrativas, desempeñándome actualmente como docente universitario. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario aplicado a los trabajadores en el área de recursos humanos GERCETUR Región Lambayeque	DEFICIENTE	ACEPTABTE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Piura a los 22 días del mes de Octubre del Dos mil Veintiuno

Mgtr. : Percy Enrique Valenzuela Cornejo

DNI : 16791062

Especialidad :

Administrador de Empresas y Lic. Y Mg. En
Administración y Negocios MBA

ANEXO 06: REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
---	--	------------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTES	: Br. Torres Pérez, Diana
1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN	Gestión Del Talento Humano y La Productividad Laboral en el Área de Recursos Humanos GERCETUR Región Lambayeque, 2021
1.3. ESCUELA PROFESIONAL	Administración
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	Cuestionario : Gestión del talento humano y productividad laboral
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	<i>KR-20 kuder Richardson ()</i> <i>Alfa de Cronbach. (X)</i>
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	23/12/2021
1.7. MUESTRA APLICADA	Muestra piloto de 100 trabajadores

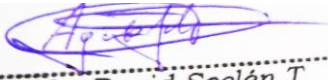
II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO: Gestión del talento humano	73,2%
ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO: Productividad laboral	78.20

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (Ítems iniciales, ítems mejorados, eliminados, etc.)

Con respecto a la confiabilidad estadística de los ítems, del presente cuestionario, todas las preguntas están sujetas a medición, obteniéndose una confiabilidad aceptable.

Estudiante: Neira :



Mg. David Seclén T.
GERENTE

Docente : **Mg. Augusto David Seclén Tejada**

:

Anexo N°07: Carta de Aceptación



GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE COMERCIO
EXTERIOR Y TURISMO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chiclayo, 5 de agosto del 2021

Mg. César Pinedo Lozano

Coordinador de la Escuela de Administración

Presente .-

La que suscribe La Dra. Margarita Muguerra García, jefa de la División de Gestión Institucional GERCETUR.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con la finalidad de hacer de su conocimiento que la estudiante Torres Pérez, Diana, con DNI N° 46093675, estudiante del X CICLO de la Escuela profesional de ADMINISTRACIÓN, de la institución universitaria que usted representa, han sido admitidas para proporcionarles la información necesaria para que puedan desarrollar su trabajo de investigación y/o informe de tesis en nuestra institución.

Aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal. Atentamente.



Dra. Margarita Muguerra García
DIVISIÓN GESTIÓN INSTITUCIONAL
GERCETUR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GOMEZ ZUÑIGA CECILIA PAULA LUISA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS GERCETUR REGIÓN LAMBAYEQUE, 2021", cuyo autor es TORRES PEREZ DIANA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 04 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GOMEZ ZUÑIGA CECILIA PAULA LUISA DNI: 03490490 ORCID 0000-0001-7986-7608	Firmado digitalmente por: PGOMEZZU el 19-01- 2022 14:15:17

Código documento Trilce: TRI - 0251245