



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Gestión del talento humano y su influencia en el nivel de productividad  
en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.

**AUTORA:**

Solorzano Vera, Mary Carmen (ORCID: 0000-0002-9925-1429)

**ASESOR:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelos y Herramientas gerenciales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**PIURA – PERÚ**

**2022**

## Dedicatoria

Dedico este proyecto de tesis a Dios, por permitirme haber llegado hasta este momento tan importante para mi formación profesional. A mis hijos que son el motivo de mi supervivencia y de buenos ejemplos. A mi madre que está en el cielo y estoy segura de que se sentiría muy orgullosa de este logro alcanzado. A mi padre que siempre me amado. A mis amigas que siempre me han motivado alcanzar mis metas y se han convertido en familia para mí. A mi amigo que me sobrelleva. Pero sobre todo dedico este proyecto a mi mismas porque pesar de las circunstancias e infortunios de la vida, todo lo que me propuesto, lo he conseguido y me hace sentir orgullosa de mí.

## Agradecimiento

La gratitud es el sentimiento de valoración y estima de un bien recibido, es por ese motivo que agradezco a Dios por darme las fuerzas, sabiduría y salud, para culminar esta meta propuesta, a mis hijos, Anthony y Michael que me han sido mi inspiración para inculcarles principios y valores. A mi familia y amigos que me han motivado a continuar con cada meta propuesta y a mi amigo que indirectamente me ha apoyado en esta maestría.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	37
VII. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
Anexos	

## Índice de tablas

<b>Tabla 1.</b> Niveles de la gestión de talento humano.....	20
<b>Tabla 2.</b> Niveles de la gestión de talento humano.....	21
<b>Tabla 3.</b> Niveles de la productividad laboral.....	22
<b>Tabla 4.</b> Niveles de las dimensiones de la productividad laboral .....	24
<b>Tabla 5.</b> Gestión de talento humano y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.....	25
<b>Tabla 6.</b> Admisión de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.....	26
<b>Tabla 7.</b> Aplicación de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.....	27
<b>Tabla 8.</b> Aplicación de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.....	28
<b>Tabla 9.</b> Mantenimiento de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.....	29

## Índice de gráficos y figuras

<b>Figura 1</b>	Diseño correlacional .....	15
<b>Figura 2.</b>	Niveles de la gestión de talento humano .....	20
<b>Figura 3.</b>	Niveles de las dimensiones de la variable gestión de talento humano .....	21
<b>Figura 4.</b>	Niveles de la gestión de talento humano .....	23
<b>Figura 5.</b>	Niveles de las dimensiones de la productividad laboral.....	24

## Resumen

Esta investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión de talento humano, en el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022. Por lo que, la metodología utilizada fue de tipo básica con un enfoque cuantitativo y de diseño no experimental bajo un corte transversal y de nivel correlacional. La muestra extraída fue de 36 de trabajadores, de una población de 40 trabajadores bajo un muestreo probabilístico aleatorio simple. Se evidenció en los resultados una significancia de  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ) y un valor del coeficiente de Spearman de 0.877 entre las variables, asimismo en la dimensión admisión de personas de la gestión de talento humano se obtuvo un p valor de 0.000 y un coeficiente de 0.843, en la aplicación de personas se obtuvo el valor de  $p=0.000$  y un coeficiente de 0.820, en cuanto al desarrollo de personas se presentó el valor de  $p=0.000$  y el coeficiente de 0.857 y en mantenimiento de personas se evidenció un  $p=0.000$  y el coeficiente de 0.907. Concluyendo que existe una influencia significativa entre la gestión de talento humano y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, así como cada dimensión con la productividad.

**Palabras clave:** gestión, talento humano, productividad.

## **Abstract**

The objective of this research was to determine the influence of human talent management on the level of productivity in a hardware company, Quevedo 2022. Therefore, the methodology used was of a basic type with a quantitative approach and a non-experimental design under cross-sectional and correlational level. The sample extracted was 36 workers, from a population of 40 workers under a simple random probabilistic sampling. The results showed a significance of  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ) and a value of the Spearman coefficient of 0.877 between the variables, also in the dimension admission of people of human talent management a p value of 0.000 was obtained and a coefficient of 0.843, in the application of people the value of  $p = 0.000$  and a coefficient of 0.820 was obtained, in terms of the development of people the value of  $p = 0.000$  and the coefficient of 0.857 was presented and in maintenance of people it was evidenced a  $p=0.000$  and the coefficient of 0.907. Concluding that there is a significant influence between the management of human talent and the level of productivity in a hardware company, as well as each dimension with productivity.

**Keywords:** management, human talent, productivity.



## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente, la gestión del talento humano es un gran desafío global al que se encuentran expuestas la gran mayoría de entidades o empresas en el mundo debido a la escasez de talento (El Dahshan, Ismail, & Shehata, 2018). Por lo cual, la gestión del talento humano es crucial para una organización empresarial, es una forma de producir recursos humanos competentes y efectivos, para que las metas organizacionales puedan ser alcanzadas (Sariwulan, y otros, 2021) Asimismo, la productividad es el fruto de una estructuración armoniosa entre el talento humano, la organización y la tecnología, en donde se combina correcta y equitativamente los recursos con la finalidad de poder cumplir con las metas trazadas (Díaz & Toscano, 2022).

A nivel internacional, la salida de aquellos trabajadores competentes hacia otras organizaciones, situación que origina densos problemas en el correcto funcionamiento y productividad de las empresas por ello deviene en imprescindible la inclusión de dicho elemento como estrategia en la organización (De la Cruz, Maldonado, Álvarez, & Sarango, 2017). En Colombia, la gestión del talento humano incide en el progreso y desarrollo de distintas empresas, considerando el fenómeno de la globalización u otros elementos que inciden en diseñar mecanismos que permitan mejorar los procedimientos logrando así un alto grado de productividad y competitividad (Reyes, Castillo, & Franco, 2020). En Perú la economía se encuentra en una grave crisis en relación a la gestión de talento humano, específicamente en la retención del personal, lo cual ha conllevado a que distintas organizaciones pierdan hasta el 30% de sus empleados al año, resultando una cifra totalmente alta pues con tan solo una baja del 10% de sus empleados la empresa se encontraría en un grave peligro (Álvarez A. J., 2021). Asimismo, concurre una deficiente gestión de talento humano en Piura, con una baja compensación, adquisición y monitoreo de personas (Quinde & Calvanapón, 2022). En países como Brasil, Perú y Argentina, se ha puesto en marcha la Gestión del Talento Humano en las distintas compañías junto con mecanismos de seguimiento al personal, incentivos y políticas de retención, para lograr un impacto positivo en el logro de objetivos (Ramírez, Espindola, Ruíz, & Hugueth, 2019). En Venezuela se muestra un desempeño

deficiente, asimismo, debilidades en la gerencia con la falta de propuestas creativas para cambiar esta situación (Jaramillo & Silva, 2022).

A nivel nacional, en Ecuador, muchas PyMes o cualquier otro tipo de empresa no han logrado adicionar sistemas que permitan una buena gestión (Iturralde, Paltan, Ollague, & Pachecho, 2020). En la actualidad, las empresas ecuatorianas se enfrentan a grandes cambios tecnológicos, lo cual conlleva a que requieran de una gestión de talento humano al interior de sus organizaciones, constituyendo ello un enorme reto para las mismas, pues cada empresa tiene un sistema distinto en tal área (Guerrero, González, & Maldonado, 2020). De ello, cabe precisar que la importancia sobre este tema ha aumentado puesto que, actualmente, la gestión del talento humano es considerado un factor de éxito en las empresas pues permite obtener un grado de preeminencia a través del crecimiento y colocación de los trabajadores con un alto nivel de talento. Por ende, dicho factor permitirá que se cumpla la finalidad de la organización que es optimizar la productividad de los trabajadores a tal punto que sean comprometidos desde un punto de vista social, moral y estratégico (Espinoza, Fernández, & Ticona, 2021). También, en relación a las pequeñas y medianas empresas se evidencia que hay una carencia del área de gestión de personas, ya que en los últimos años estas empresas a raíz de ello han desapercibo, otra de los motivos radica en que no se desarrollan programas estratégicos (Fernández, Lazo, & Guevara, 2022). Debido a la crisis sanitaria, las empresas han sido afectadas por lo que se reflejan problemas como la adaptación, falta de habilidades de los trabajadores, falta de una formación, entre otras (Quevedo, Vásquez, Pinzón, & Quevedo, 2021).

De lo expuesto, en el ámbito local se ha considerado tomar en cuenta la realidad de Quevedo, esta evidencia que existe un bajo rendimiento y comportamiento laboral y una deficiencia en la distribución del personal, agregado al desconocimiento del personal en algunos temas de importancia (Guillin, Mosquera, & Pérez, 2022).

Ante lo mencionado líneas anteriores, se manifiesta que en una empresa de ferretería en Quevedo en cuanto a la gestión de talento humano se muestra una carente comunicación, ausencia de capacitación al personal, asimismo, los trabajadores no se involucran a raíz de la poca atención que se les da. Además, presenta una motivación baja por parte de los trabajadores, una calidad baja

durante los procesos de la empresa, una mala manipulación de los elementos de la misma reflejando una baja productividad laboral, sobre la cual ha surgido la siguiente problemática: ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022?

Es de hacer notar, que se justifica teóricamente toda vez que el aporte que se desea ofrecer con el presente está enfocado en conocer la situación actual de la ferretería Quevedo, en relación al talento humano y la incidencia sobre la productividad de sus colaboradores, análisis que permitirá reforzar las distintas dimensiones que conforman a dicha empresa ya mencionada. Además, todos los aportes teóricos ofrecidos en el presente trabajo servirán como insumos en relación al tema propuesto, con el objetivo de proporcionar mayor fundamentación. Desde el aspecto práctico, se justifica pues brindará a las empresas a encontrar falencias que repercuten en el desarrollo organizacional a causa de una mala gestión del talento. Desde una óptica social, se justifica al brindar información que permita a las organizaciones empresariales a diseñar un sistema de gestión de talento humano que les permita lograr grandes niveles de productividad. Metodológicamente, encuentra su justificación al haberse empleado procesos ordenados y sistemáticos que direccionarán a la investigación con el fin de lograr los objetivos planteados, corroborar las hipótesis y señalar las conclusiones finales.

En tanto, se fórmula el siguiente objetivo general: Determinar la influencia de la gestión de talento humano, en el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022. De este se derivan los siguientes objetivos específicos: (a) determinar la influencia de la admisión de personas en el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022; (b) determinar la influencia de la aplicación de personas en el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022; (c) determinar la influencia del desarrollo de personas en el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022; (d) determinar la influencia del mantenimiento de personas, en el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022. En atención a estos, se enuncia la siguiente hipótesis general: Existe influencia significativa entre la gestión de talento humano y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes internacionales tenemos que Hongal y Kinange (2020) en su artículo tuvieron como finalidad reconocer la conexión entre el talento de gestión y el desempeño de la organización. En la metodología el presente estudio se basó en datos secundarios, recopilados de diferentes fuentes como libros, artículos, sitios web, etc. Concluyendo que, la gestión del talento es indispensable para la supervivencia y desarrollo sostenible de cualquier organización empresarial, por lo que, el descuido de la gestión del talento es un suicidio para la compañía particularmente en el escenario empresarial actual de alta competencia. Por ende, la gestión del talento es el proceso integral de planear, reclutar, desarrollar, administrar y compensar a los empleados en toda la organización, siendo que, el recurso humano es el único que hace a cualquier organización diferente a las demás.

Por otra parte, Checa et. al (2020) en su estudio tuvieron como finalidad diseñar una técnica de gestión del talento humano que permita desplegar, ampliar y adquirir habilidades, estrategias y conocimientos. Para ello, se consideró en la metodología un diseño descriptivo - propositivo y con diseño no experimental. Como conclusiones se arribó que la ausencia de estructuración, el incorrecto desarrollo de los proyectos de capacitación, proyectos de trabajo, la escasez de oportunidades, el ambiente laboral, la incorrecta dirección de los criterios de gestión, son motivos que han ocasionado que los trabajadores tengan dificultades en la productividad y desempeño de sus funciones, originando una falta de cumplimiento de las metas empresariales. Aunado a ello la estrategia propuesta de gestión de talento humano debe constituirse de cuatro etapas fundamentales: adhesión de talentos nuevos, esquema de incentivos, crecimiento y retención del talento y una retroinformación.

Muñoz et. al (2020) en su informe consideraron como finalidad analizar la relación entre la productividad en el Ferrocarril Central Andino y la gestión del talento humano. El método que se empleó un tipo correlacional con corte transversal - no experimental. Como conclusión se obtuvo que, sí hay una vinculación positiva entre las dos variables, obteniéndose un coeficiente de 0.05,

asimismo, el tamaño del coeficiente es alto (0,698), en otras palabras, ante una real y correcta gestión del talento humano el grado de productividad aumenta, agregado que, a través de la implementación de ciertos programas que motiven y estén basados en las necesidades de los trabajadores, es posible que se evidencie un aumento en la productividad de estos.

Altindağ et al. (2018) en su estudio mantuvo como fin: analizar los componentes de la gestión del talento, como las técnicas de liderazgo, la gestión de capacidades, gestión avanzada y enfoques de creación de sistemas, esfuerzos para aumentar la inclusión, sistemas de recompensa, sistemas de evaluación del desempeño, y criterios de selección de empleados, y determinar el impacto que tienen sobre los trabajadores de las empresas modernas. Como método para el estudio se usó un cuestionario constituido por 53 ítems y se consideró un estudio correlacional. Se concluyó que, la gestión del talento es importante para las compañías grandes y para las pymes (pequeña y mediana empresas), asimismo se determinó que un sistema de desempeño justo y confiable aumenta el sentimiento de confianza de los empleados y cuando los gerentes les proporcionan retroalimentación afecta positivamente la satisfacción de los trabajadores. Es así que, cuando los gerentes eliminan todos los obstáculos innecesarios relacionados con el trabajo los empleados realizan su mejor esfuerzo.

Asimismo, Abbas y Cross (2018) en su artículo señalaron como fin examinar la correlación entre la gestión del talento y la retención de empleados. En la metodología, el trabajo adoptó una fuente singular de datos de recopilación. La fuente secundaria de generación de datos, que comprende el uso de libros de texto escritos por numerosos autores sobre el tema, diarios, revistas, información de internet y otros materiales publicados y no publicados relevantes para trabajar. La información fue analizada mediante el análisis de contenido. Ahora bien, se concluyó que, los beneficios derivados de la gestión del talento incluyen costos de contratación reducidos, una estructura salarial negociada; un eficiente y eficaz equipo comprometido y, en consecuencia, se obtendrá una eficacia mayor en la prestación de servicios.

Por otro lado, los antecedentes nacionales tenemos que, González et al., (2021) en su artículo señalaron como finalidad percatarse de la incidencia que posee la gestión del talento humano en la productividad laboral de empresas privadas. Como metodología, se optó por un tipo de estudio teórico, con un diseño no experimental, transeccional y de tipo descriptivo. Es así que, se concluyó que el criterio que mejor viabiliza asegurar la satisfacción que se puede lograr un trabajador es el hecho de que se encuentre bajo un puesto que le posibilite usar sus habilidades y que estas se encuentren relacionadas a sus intereses. De este modo, en el componente gestión del talento, los criterios de desarrollo y retención de talento son imprescindibles para organizaciones empresariales privadas.

Díaz y Quintana (2021) en su estudio establecieron como finalidad examinar la relevancia de la gestión del talento humano y su incidencia en la productividad de una compañía. Metodológicamente, la investigación tuvo un enfoque cualitativo y correlacional, de tipo descriptiva y bibliográfica, encontrándose diversas posturas de estudiosos. Como conclusión, se obtuvo que el talento humano es un componente principal en las organizaciones empresariales, por lo que estas últimas deben direccionar sus estrategias hacia ello. Además, es necesario que las empresas incluyan políticas de gestión con criterios que permita optimizar el nivel de productividad del personal y proponer estrategias que faciliten un mejor aprovechamiento de los recursos teniendo en cuenta al elemento humano.

Seguidamente, para Colcha et al. (2021) en su artículo quienes determinaron la influencia que existe entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la compañía. Metodológicamente, el tipo de estudio fue explicativo, descriptivo, bibliográfica y de campo; empleándose una encuesta como técnica para recolectar datos. Concluyó que la gestión del talento humano representa una pieza fundamental para cumplir con las metas institucionales trazadas en la empresa, pues sus funciones primordiales radican en tener un correcto proceso de selección y reclutamiento de trabajadores, capacitaciones óptimas, motivación en el trabajo y esquemas eficientes de evaluación. Observándose que, el desempeño de los trabajadores no es el correcto, por lo cual se debería implementar procesos de gestión para obtener mejores resultados.

Asimismo, Castro et al. (2020) en el informe tuvieron como fin efectuar un plan de gestión de talento humano para optimizar la productividad laboral del personal de dicha organización. Se optó como metodología de tipo descriptivo, con un enfoque cuantitativo - deductivo, aplicándose encuestas al personal que labora en las áreas acordes al tema. Se obtuvo como resultados que, los trabajadores laboran extralimitándose sus horas de trabajo fijadas y con una austera remuneración y una constante rotación de los colaboradores lo cual imposibilita fijar un compromiso laboral de dichos sujetos. Como conclusión se señala que el tener en la empresa un modelo de gestión del talento humano permitirá gestionar el capital humano de forma correcta con el propósito de incrementar y optimizar la productividad laboral.

Por otro lado, Cubas et al. (2022) en su estudio quien determino la correlación entre la gestión de talento humano con el desempeño laboral del personal de la UNTRM. Siendo este estudio cuantitativo, transversal, correlacional y analítico, empleando como instrumento un cuestionario. Se tuvo como hallazgos un p menor a 0.05 indicando un valor de  $\chi^2$  de 11.789, bajo una confiabilidad de 0.86. Concluyendo que existe la relación entre la gestión de talento humano con el desempeño laboral.

Con relación a los antecedentes locales, tenemos que Cabezas y Brito (2021) en su artículo establecieron como finalidad establecer cómo influye la gestión del talento humano en el rendimiento laboral de los trabajadores de una estación de servicios. Para ello, se optó por un enfoque mixto y de tipo descriptivo, empleando una encuesta para recolectar información, la cual se aplicó a 25 colaboradores que labora en dicha empresa. Concluyendo que, sí existe una relación significativa y positiva entre ambas variables; se evidencia que algunos trabajadores tienen un grado alto de desmotivación e insatisfacción, así como la ausencia de talleres de capacitación para el personal, de oportunidades de ascenso o refuerzo. En este sentido, se precisa que el área de recursos humanos se encuentra direccionada hacia la obtención de resultados fijados por la organización

Seguidamente, Velasco (2017) en su trabajo de tesis de maestría titulado propuso como objetivo establecer un diseño de gestión de talento humano con el

fin de optimizar la productividad de la compañía objeto de estudio. Como metodología se empleó por un estudio descriptivo y explicativa con método inductivo, empleándose un cuestionario y entrevista como técnica de recolección de datos. De los resultados se obtuvo que al aplicar dicho modelo de gestión de talento humano la productividad incrementó en un 4,13%, a través de la correcta aplicación de herramientas, diseño de perfiles para cada empleo de trabajo y con la conformación de un área nueva que se dedique al Talento humano.

Finalmente, Flores (2022) en su tesis de posgrado señaló como finalidad diseñar un modelo de gestión de talento humano para la institución citada. De los resultados se concluyó que, el área de talento humano es la pieza fundamental para el éxito de toda organización, por lo cual, la implementación de este diseño coadyuva a lograr el éxito individual y organizacional de la institución, así como el crecimiento en la productividad laboral. Asimismo, es de saberse que no basta con sistematizar la organización, sino es imprescindible definir las habilidades de una institución.

Con respecto a las bases teóricas se realizaron acorde a las variables y dimensiones del presente estudio. Sobre la Gestión del Talento Humano, cabe decir que consiste en la implementación de estrategias integradas que se ejecutan para mejorar y sostener el desempeño de la organización tras optimizar los procedimientos para atraer, retener, desarrollar a aquellos individuos con las calificaciones y habilidades necesarias y, en consecuencia, lograr el cumplimiento de los objetivos trazados (Al Aina & Atan, 2020). Asimismo, Sindhura (2022) asegura que es el proceso de atraer y retener al empleado adecuado para laborar y así cumplir con los objetivos del negocio, incluyendo la motivación continua para que los empleados atraídos se desempeñen óptimamente en su puesto. En esta medida, la gestión de recursos humanos desempeña un rol vital en la gestión del talento, convirtiéndose así en el mayor desafío para las organizaciones.

Sobre ello, Gallardo et. al (2020) ha señalado que puede definirse como un grupo de procedimientos y acciones que implican la contratación sistemática, la identificación, el desarrollo, el compromiso, la retención y el despliegue de aquellos talentos que son especialmente valiosos para una organización con el fin de



generar planes a largo plazo que conduzcan al éxito empresarial. Iscandarov et. al (2018) agrega que, es esencial gestionar el talento, en otras palabras, la coordinación del talento del personal y la actividad ejecutada por él, puesto que en la economía de la innovación, donde la competencia se desplaza de los recursos y la tecnología al capital humano, la solución pasa por atraer y retener a los empleados con talento, lo que se convierte en un factor decisivo. pequeños negocios.

Con respecto a la variable **Productividad Laboral**, es la vinculación entre la producción generada durante un periodo trabajado y se calcula al relacionar dicha producción, ventas o ingresos entre las horas trabajadas o el número de personal durante un lapso de tiempo (Baltodano & Leyva, 2020). Actualmente, para Vertakova y Maltseva (2020) la productividad laboral tiene un enfoque direccionado a gestionar el rendimiento del trabajo intelectual mediante el seguimiento del desempeño del conocimiento de los trabajadores y desarrollar un sistema para su motivación. Por consiguiente, para el crecimiento de la productividad laboral en empresas específicas, se recomienda utilizar sistemas de gestión que demuestren eficacia.

Es así que, según la Organización Internacional del Trabajo (2020) la productividad laboral se refiere a la eficiencia con que el individuo, empresa y economía hacen empleo del recurso para producir un bien y un servicio, así como extender el beneficio económico durante un periodo de tiempo establecido. Aunado que, la capacidad de un país que posee como propósito optimizar el nivel de vida en el transcurso del tiempo influye en la mayor parte de su capacidad en incrementar su producción por cada colaborador.

En cuanto a las **dimensiones** de la gestión de talento humano, la primera dimensión denominada Admisión de Personas, según Abril (2018) la define como aquel proceso en que la empresa contrata y elige a individuos para que ocupen un puesto determinado. Para ello, se realiza el reclutamiento, el cual constituye la captación de personas del mercado de recursos humanos e implica un proceso de intercomunicación, es decir, la empresa difunde y brinda oportunidades laborales. Seguidamente, tenemos el subproceso de selección, en el cual se elige a los

mejores talentos para que tomen posición del puesto teniendo en cuenta los actuales requisitos que exige el mercado. Por ello, recoge información y la usa para seleccionar al individuo que obtendrá la oferta de trabajo. El reclutamiento implica aquel procedimiento en donde la empresa comunica y brinda oportunidades de trabajo a todo el mercado (Jara et al., 2018). Asimismo, este es importante ya que afecta directamente con el crecimiento y progresión de una organización (Kapur, 2022). Aunado a ello, sobre la etapa de selección es definida como aquella en la que se produce la contratación de personas con grandes talentos para beneficio último de la organización, pues estos individuos se encuentran capacitados y calificados para unirse a la empresa (Sen, 2017). Asimismo, es esencial el hecho de tener un enfoque integral en la selección, este ayuda a traer aumento en la eficiencia en esta etapa, así como el desarrollo del personal seleccionado a futuro (Reznikova, Tsygankova, Kruglov, & Umerova, 2022).

Sobre la segunda dimensión Aplicación de Personas, Abril (2018) la divide en dos subprocesos, el primero de ellos en la orientación, la cual permite viabilizar la adaptación del personal en su nuevo ambiente de trabajo y en las relaciones con los superiores y pares, de esta forma un extraño se llega a convertir en un trabajador de la empresa. Subsecuentemente, el segundo subproceso es la evaluación del desempeño, la cual se realiza comúnmente en toda aquella empresa moderna. Tras la evaluación que realice la empresa, esta recoge información con el fin de tomar decisiones, es decir, si el desempeño es ínfimo a lo establecido, se deberán realizar operaciones correctivas; pero si el desempeño es óptimo, los trabajadores deberán ser estimulados. Todo ello permite corroborar el cumplimiento de todos los procesos al interior de la organización. Turk y Kavraz (2021) refieren que en base a la función de gestión del desempeño; la etapa de hacer evaluaciones permite medir el rendimiento de los individuos y equipos dentro de la organización. Por ello, se llevan a cabo estudios integrales que tienen como finalidad aumentar el desempeño organizacional tratando de armonizar estas actuaciones con las metas o propósitos de la empresa.

Respecto a la tercera dimensión Desarrollo de Personas, esta refleja la forma en que los individuos y las empresas se desarrollan mediante el aprendizaje constante y la variación del comportamiento. Los diversos procesos de desarrollo

se vinculan con la educación, por lo que la finalidad de instruir es preparar a los trabajadores para un contexto dentro y fuera del trabajo. De esta forma, tenemos a la capacitación, la cual permite solidificar conocimientos y habilidades, encontrándose dirigida para aquellos trabajadores nuevos con o sin experiencia en el mundo laboral. Ello permitirá afrontar los cambios bruscos que puedan presenciarse en el ámbito empresarial (Abril, 2018). La capacitación es aquel proceso que tiene como objetivo optimizar la actuación de las personas para que logren las metas organizacionales. Es un proceso de aprendizaje en el que existen cuatro etapas, la traslación de información, el desarrollo de destrezas, de conceptos y aptitudes (Jara, Asmat, Alberca, & Meidna, 2018). Seleccionar un programa de capacitaciones corresponde al área de recursos humanos y cuya tarea es proiritaria para el crecimiento y organización de una entidad (Kalinouskayaa, 2022). Para Armas et al., (2017) esta etapa hace refleja el empeño de la empresa para reforzar el aprendizaje de los colaboradores y obtener consecuencias positivas, tales como optimización en los procesos, actualización, niveles altos de rentabilidad, etc. Para ello, la capacitación debe ser sólida, estructurada y flexible.

Por último, sobre la cuarta dimensión Mantenimiento de Personas, Abril (2018) señala que toda organización posee un diseño de mecanismos que sirven para mantener y retener a aquellos trabajadores talentosos. Se desprenden dos elementos claves en esta dimensión: vínculo con los colaboradores y la higiene, seguridad o calidad de vida. En cuanto al primero, consiste en mantener una relación calmada y sólida con los trabajadores, por lo cual las organizaciones deberán tener en cuenta la forma en la que se van a relacionar con ellos y la manera en que a la empresa le gustaría que los colaboradores se vinculen entre sí. Y, con respecto al segundo elemento, son actuaciones que salvaguardan el aspecto personal de cada uno de los colaboradores en cuanto a su esfera física y mental.

Sobre la primera dimensión Relaciones, tenemos que las vinculaciones interpersonales al interior de una organización son relevantes para la persona, pues cualquier colaborador debe relacionarse con los otros trabajadores para tener un soporte frente a situaciones complicadas que puedan suscitarse (Gabini, 2018). De lo expuesto, cabe recalcar que las organizaciones que tienen trabajadores con un alto grado de estudios resultan ser más productivos, pues son aquellos que tienen

un bagaje amplio de destrezas, conocimientos y aptitudes que coadyuvan a las organizaciones a lograr sus objetivos de manera eficiente. Asimismo, los colaboradores con estos niveles tienen capacidades para diseñar y aplicar medios tecnológicos complejos (Quija, Guevara, & Ramírez, 2021).

Con relación a la segunda dimensión Conocimientos, es el cúmulo de información que se obtiene mediante un conjunto de recursos usados para obtener productividad, la capacidad del individuo de poder producir y crecer profesionalmente en el interior de una organización (Gabini, 2018). Respecto a ello, en una economía enfocada en el conocimiento, las empresas deben esforzarse constantemente por lograr una producción flexible y rentable, al mismo tiempo que ofrecen productos y servicios al cliente de alta calidad en poco tiempo, por ello se exige empleados con nuevas competencias y habilidades. Esto obliga a las organizaciones a buscar nuevas formas no solo de fortalecer los procesos del sistema organizacional y de producción, sino también de invertir en las competencias de los empleados de manera continua (Hattinger & Eriksson, 2018). Tal como refiere Wenu y Tan (2019) todo ello implica, un proceso de aprendizaje activo relacionado con el individuo y dirigido a la construcción de su capacidad, conocimiento, enfoque y compromiso para lograr objetivos profesionales y organizacionales.

En cuanto a la tercera dimensión Valores organizacionales, tenemos que estos se constituyen como un conjunto de normativas y una base moral que dirige las actuaciones de los trabajadores que forman parte de la organización en situaciones concretas, es así que, los valores muestran los supuestos sobre lo que es correcto o incorrecto (Gabini, 2018). Los valores cumplen un rol cada vez más relevante en las organizaciones contemporáneas ya que entrelazan todos los segmentos de negocios y afectan en gran medida la dirección de la estrategia de negocios de la organización (Malbasic, Beluzic, & Posaric, 2019). Según Bolzan (2018), este tipo de valores no pueden igualarse a los valores individuales, pues sería un error confundir los valores organizacionales con los objetivos o metas personales de los trabajadores. Como se sabe, una empresa está estructurada en base a un esquema de valores conformados por directrices, reglas, parámetros de conducta, costumbres, etc. Por último, este tipo de valores se dividen en

intrínsecos, referidos a los objetivos conseguidos por el trabajo en sí; extrínsecos, son aquellas metas logradas mediante los frutos del trabajo; social, son objetivos relacionales; y prestigio, tienen como fin alcanzar poder en el centro de trabajo (Bolzan, 2018).

Por otra parte, la variable gestión del talento humano, se tiene a la **teoría** del management, la que incluye la gerencia de recursos humanos, asimismo, otra teoría asociada es la teoría de la organización, que está instruido a una dirección estratégica de los trabajaadores mejorando así el desempeño de estos mismos (Ramírez, Espindola, Ruíz, & Hugueth, 2019).

Desde un **enfoque** Ciencia, Tecnología, Sociedad, la gestión de talento humano involucra la comprensión de las diferentes esferas de la realidad y los saberes laborales para lograr el entendimiento de fenómenos científico-técnicos en la economía y la vida social (Álvarez G. , 2021).

Sobre la variable productividad aboral, la **teoría** económica sobre la productividad y eficiencia relaciona el crecimiento social y económico sobre la productividad y el beneficio que ello representa, esta relación también puede llegar a ser negativa, ello dependerá del manejo de la organización (Sarria & Fernández , 2022).

Desde el **enfoque** económico, la productividad laboral es un factor esencial para llegar a una eficiencia económica deseada, esta puede obtenerse por medio de una transición a las herramientas innovadoras que tienen base en las nuevas tecnologías y la movilización de los recursos productivos (Huseynli, 2021).

### **III. METODOLOGÍA**

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

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

Se aplicó un estudio de método básico, el cual está direccionado a un bagaje de conocimientos más amplio y desarrollado mediante el entendimiento y análisis de aquellos aspectos más relevantes de los fenómenos o situaciones problemáticas (Consejo Nacional de Ciencia, 2018).

Asimismo, para (Escudero & Cortez, 2018), este tipo de investigación se encamina a examinar un problema con el fin de plantear nuevos conocimientos o cambiar directrices ya existentes, enriqueciendo el cúmulo de saberes. Es así que, la investigación básica o pura se guía hacia el descubrimiento de parámetros básicos, el análisis de conceptos de una ciencia, la cual es considerada el cimiento de apoyo para la determinación de un suceso o fenómeno.

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

Se empleó un enfoque cuantitativo el cual, según Fuentes et al., (2020) es aquel paradigma que tiene como fin demostrar y contrastar datos al ser cuantificables y examinables, con el objetivo de hallar resultados en una relación entre ambas variables, en otras palabras, se trata de una corroboración o contrastación de datos.

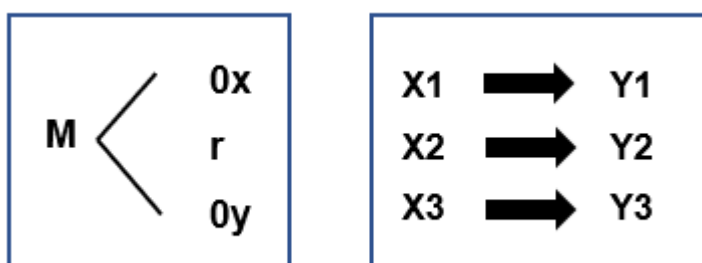
Asimismo, se optó por un diseño no experimental, en el que las variables no son manipuladas y los fenómenos son contemplados naturalmente para examinarlos con posterioridad (Arispe, y otros, 2020). Es así que, este diseño tiene como fin estudiar el fenómeno en un contexto originario haciendo uso del reconocimiento o con instrumentos de medición, identificando, analizando y comparando la actuación de las variables en relación (Fuentes, Toscano, Malvaceda, Díaz, & Díaz, 2020).

Por otro lado, el presente estudio tiene un corte transversal. Sobre ello, (Arispe, y otros, 2020) señala que a través de este diseño la recopilación de datos es realizada en un momento determinado y único.

Asimismo, es de tipo correlacional, puesto que su finalidad es tener conocimiento sobre la vinculación de ambas variables (variable independiente y variable dependiente), pues al conocer la actuación de una variable se llega a conocer a la otra. Es así que, el nexo entre ambas variables tiene que ser verídico y lógico, ya que este tipo de diseño no admite causalidades (Arispe, y otros, 2020).

**Figura 1**

Diseño correlacional



### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable I: Gestión del Talento humano

- **Definición Conceptual:** Para (Al Aina & Atan, 2020) la gestión del talento humano está enfocado en la implementación de estrategias integradas que se ejecutan para mejorar y sostener el desempeño de la organización tras optimizar los procedimientos para atraer, retener, desarrollar a aquellos individuos con las calificaciones y habilidades necesarias y, en consecuencia, cumplir con los objetivos diseñados.
  - **Definición Operacional:** La variable Gestión del Talento humano evaluará mediante las siguientes dimensiones: Admisión de Personas, Aplicación de Personas, Desarrollo de Personas y Mantenimiento de Personas
  - **Indicadores:** Se consideraron de acuerdo a cada dimensión, lo cual se detalla a continuación: Admisión de Personas: Reclutamiento y Selección, Aplicación de Personas: Orientación, Evaluación de desempeño, Desarrollo de Personas: Capacitación y Formación y Mantenimiento de Personas: Vínculo con los trabajadores e Higiene, seguridad y calidad de vida.
- Escala de Medición:** Ordinal.

#### Variable II: Productividad Laboral

- **Definición Conceptual:** Baltodano y Leyva (2020) señalan que la productividad laboral hace referencia a la vinculación entre la producción generada durante un periodo trabajado y se calcula al relacionar dicha producción, ventas o ingresos entre las horas trabajadas o el número del personal durante un lapso de tiempo.
- **Definición Operacional:** La variable Productividad Laboral se evaluó mediante las siguientes dimensiones: Relaciones, Conocimientos y Valores.
- **Indicadores:** Se consideraron de acuerdo a cada dimensión, por lo cual se detalla a continuación: Relaciones: Eficiencia y Efectividad, Conocimientos: Competencias y Habilidades, Valores: Normativas y Metas.
- **Escala de Medición:** Ordinal.

### 3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

#### 3.3.1. Población

Se ha considerado a la población como la totalidad a estudiar en la investigación, sobre la cual se desea universalizar los resultados, y está conformada por rasgos particulares que sirven para diferenciar un sujeto de otro (Madero & Ortíz , 2022). En consecuencia, la población fue constituida por la totalidad de trabajadores de la Ferretería Milena, Quevedo, siendo un total de 40 trabajadores en todas las áreas.

- **Criterios de inclusión:**

Los criterios de inclusión para esta investigación son: Los trabajadores con la mayoría de edad y se consideraron aquellos trabajadores que actualmente laboren en dicha empresa.

- **Criterios de exclusión:**

Los criterios de exclusión para esta investigación son: Los trabajadores menores de 18 años de edad y aquellos que no presentan vínculo laboral con la empresa.

#### 3.3.2. Muestra

La muestra representa una parte de la población que escoge el investigador como elementos siendo considerados como parte del estudio del cual se tiene como finalidad conseguir datos verídicos, representativos y



confiables (Madero & Ortíz , 2022). En la presente, se consideró una muestra de 36 trabajadores de la Ferretería Milena, Quevedo.

### **3.3.3. Muestreo**

Para el cálculo de la muestra se empleó un muestreo probabilístico aleatorio simple, encaminado a conseguir una sección de la población para analizar y posteriormente estudiarlo, el cual debe ser significativo. Por ende, se empleó la fórmula finita (Ver anexo 4).

### **3.3.4. Unidad de análisis**

Trabajadores de la Ferretería Milena, Quevedo.

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

La presente investigación se dio uso de la encuesta para recolectar información, sobre la cual Arispe et. al (2020) señala que esta debe contener interrogantes cortas, entendibles y concretas, utilizando un lenguaje directo y sencillo. Así también, para López y Fachelli (2015) se considera como una técnica de recopilación de datos mediante la interrogación a individuos en donde el objetivo es recabar de forma organizada aquellas medidas acerca de los conceptos que emanan de una situación problemática de investigación.

Para ello, el instrumento que se empleó fue el cuestionario, el cual estuvo diseñado en base a las variables de estudio planteadas en el presente estudio. Como primer cuestionario se ejecutó uno encaminado a medir la variable Gestión del Talento Humano. Y como segundo cuestionario se creó uno direccionado a medir la variable Productividad Laboral.

## **3.5. Procedimientos**

Son procedimientos que se han realizado para esta investigación son: En primer lugar, se hizo una revisión a las teorías de las variables planteadas Gestión del Talento humano y la Productividad Laboral; seguidamente, para la recolección de datos se realizó el trámite administrativo para el permiso correspondiente a la empresa; previamente a la aplicación de los instrumentos

se les precisó a los trabajadores acerca del objetivo principal de la investigación, y mediante un documento se solicitó a los participantes su consentimiento informado; y por último, se realizaron y aplicaron los instrumentos con el fin de recabar datos en relación a las variables de estudio.

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

En el desarrollo del presente se emplearon procesos estadísticos de tipo inferencial y descriptivo para analizar los datos recabados, así también se utilizaron los programas de Microsoft Excel y *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) en su Versión 25 para el procesamiento de resultados, los cuales facilitaron poder ordenar y concretar los resultados en tablas y figuras que permitieron obtener las conclusiones del presente trabajo.

Es así que, los resultados descriptivos y estadísticos fueron representados en figuras y tablas de frecuencia, dirigidas a los objetivos de tipo descriptivo, mientras que las correlacionales de Spearman fueron empleados para los objetivos inferenciales.

### **3.7. Aspectos éticos**

Es de saberse que una investigación debe estar desarrollada en base a principios dirigidos a la ética, pues esta otorga validez y confiabilidad en la realización de un estudio. En base a ello, se empleó la Investigación Universidad Cesar Vallejo - UCV, 2020 con la información presentada en este estudio, por otra parte, es tratada de acuerdo al Código de Ética, para asegurar la autenticidad y consistencia de la información se considera la norma APA 7ma edición, la cual debe proteger los derechos de autor y evitar el plagio.

De igual forma se utiliza como beneficencia otro principio, se le explica a cada participante ya la empresa cuál es el propósito de la investigación y cuál es el beneficio del conocimiento a brindar; no maleficencia, el investigador tiene la obligación de explicar en detalle el propósito de la investigación, la forma en que se recopilan los datos, el procesamiento de la información y

cómo se utilizará; autonomía, en este estudio a cada sujeto se le proporciona un documento de consentimiento informado para consentir voluntariamente como se indica en el documento; competencia profesional y científica, esta investigación cumple con el nivel adecuado de preparación requerida, lo que garantiza la estabilidad científica de la ejecución de todo el proceso; justicia, la relación entrevistador-entrevistado se lleva a cabo con respeto y comportamiento profesional, cada participante es tratado por igual y cada uno de ellos recibe la misma información; responsabilidad, el tesista asume las consecuencias de todo trabajo obtenido a través del proceso de investigación como producto de la publicación; y finalmente transparencia, permitiendo que la investigación sea pública para futuras investigaciones. Asimismo, se cumplió con los lineamientos dados por la empresa para el desarrollo de la investigación.

#### IV. RESULTADOS

##### Descripción de resultados generales correspondientes a la variable gestión de talento humano y productividad

**Tabla 1.**

*Niveles de la gestión de talento humano*

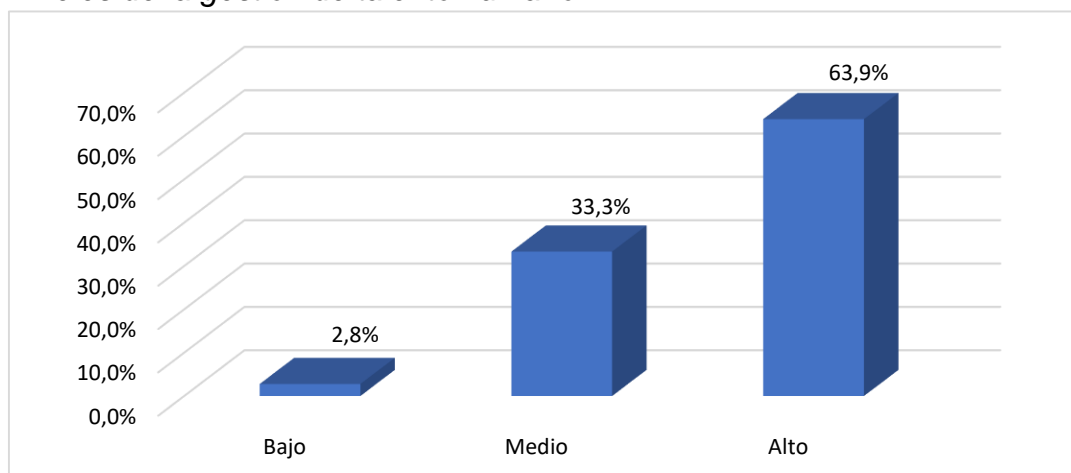
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2.8%
Medio	12	33.3%
Alto	23	63.9%
Total	36	100.0%

*Nota.* Elaboración propia

Se aprecia que de los 36 trabajadores de la Ferretería Milena que fueron encuestados, más del 60% manifestaron que en la compañía de estudio se evidencia una alta gestión del talento humano, es decir que en la empresa se da una correcta implementación de estrategias para mejorar y sostener el desempeño de la organización, consecutivamente, se debe tener en cuenta que, casi el 40% de los encuestados manifiestan un nivel bajo y medio lo cual se debe trabajar en ello; por lo tanto se debe motivar al personal permitiendo mejorar las habilidades y destrezas para obtener una óptima productividad laboral.

**Figura 2.**

*Niveles de la gestión de talento humano*



*Nota.* Elaboración propia

Se evidencia que existen todavía niveles bajo y medio, por lo cual, la empresa debe trabajar en la gestión de talento humano para que estos niveles pasen a un nivel alto y así lograr una mejor productividad laboral en la Ferretería Milena.

**Tabla 2.**

*Niveles de la gestión de talento humano*

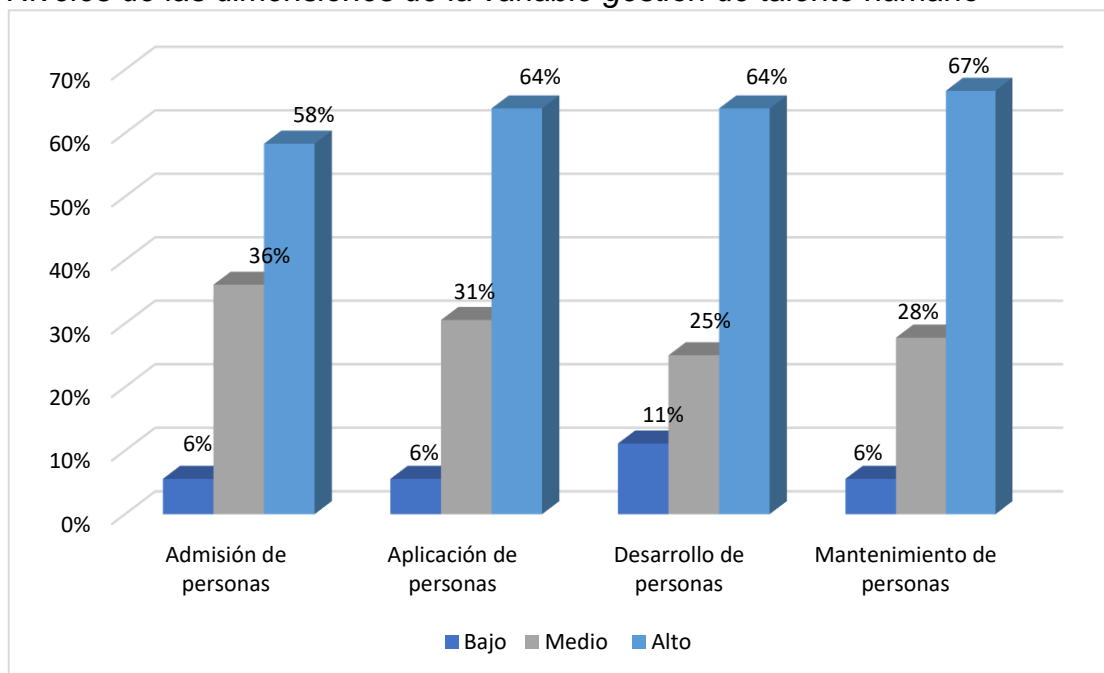
Nivel	Admisión de personas		Aplicación de personas		Desarrollo de personas		Mantenimiento de personas	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	2	6%	2	6%	4	11%	2	6%
Medio	13	36%	11	31%	9	25%	10	28%
Alto	21	58%	23	64%	23	64%	24	67%
Total	36	100%	36	100%	36	100%	36	100%

*Nota.* Elaboración propia

En los niveles de las dimensiones de la gestión de talento humano, se observa que la dimensión admisión de personas salió con un porcentaje mayor en los niveles bajo y medio a comparación de las otras dimensiones, entonces se debe tener en cuenta los siguiente: la empresa debe tener definido las necesidades de talento para llevar a cabo el reclutamiento del personal; emplear o utilizar estrategias y tecnologías modernas para la elección del personal; capacitar al área de recursos humanos para que lleve un excelente proceso de reclutamiento y selección del personal; implementar un proceso organizado y eficiente para la selección del personal; y por último durante el proceso de selección del personal es necesario que un supervisor este en proceso.

**Figura 3.**

*Niveles de las dimensiones de la variable gestión de talento humano*



*Nota.* Elaboración propia

En los niveles de gestión de talento, se evidencia que en las dimensiones existen todavía niveles bajo y medio, la cual se debe priorizar la dimensión admisión de personas, sin dejar de lado las otras dimensiones para que el nivel de gestión de talento humano pueda ser aún más alto.

**Tabla 3.**

*Niveles de la productividad laboral*

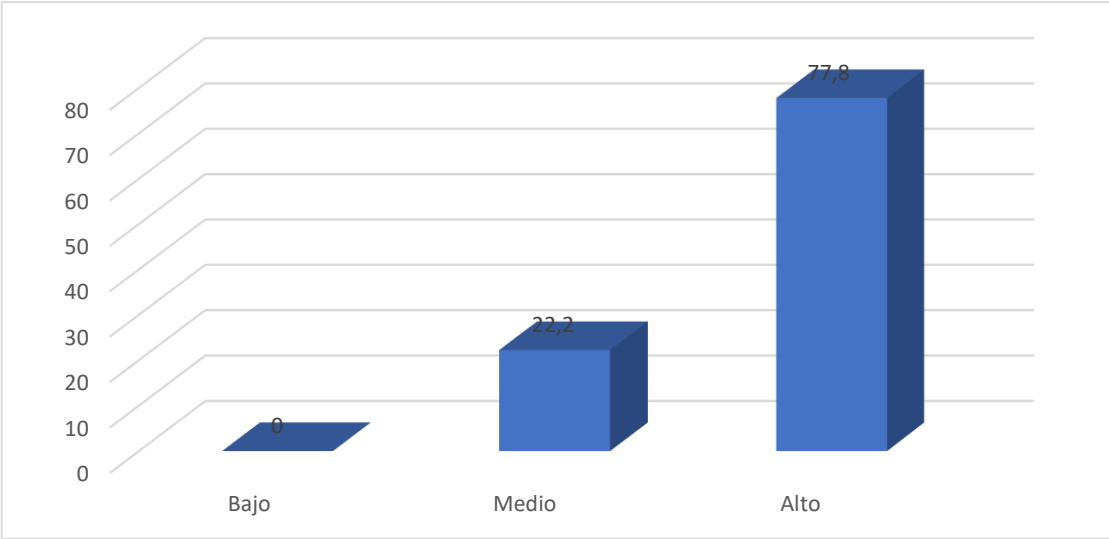
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0
Medio	8	22.2%
Alto	28	77.8%
Total	36	100.0%

*Nota.* Elaboración propia

Se observa que de los 36 trabajadores de la Ferretería Milena que fueron encuestados, más del 70% manifestaron que en la compañía de estudio se evidencia una alta productividad laboral, es decir que en la empresa se evidencia la eficiencia del personal, consecutivamente, se debe tener en cuenta

que, el 20% de los encuestados manifiestan un nivel medio lo cual se debe trabajar en ello; por lo tanto, se debe hacer una buena planificación, un mayor conocimiento y sobre todo una innovación y motivación constante.

**Figura 4.**  
*Niveles de la gestión de talento humano*



*Nota.* Elaboración propia

Se evidencia que existen un nivel medio, por lo cual, la empresa debe trabajar en la productividad laboral para que este nivel pase a un nivel alto y así lograr un cambio interno y mejorar la eficiencia operativa en la Ferretería Milena

**Tabla 4.**

*Niveles de las dimensiones de la productividad laboral*

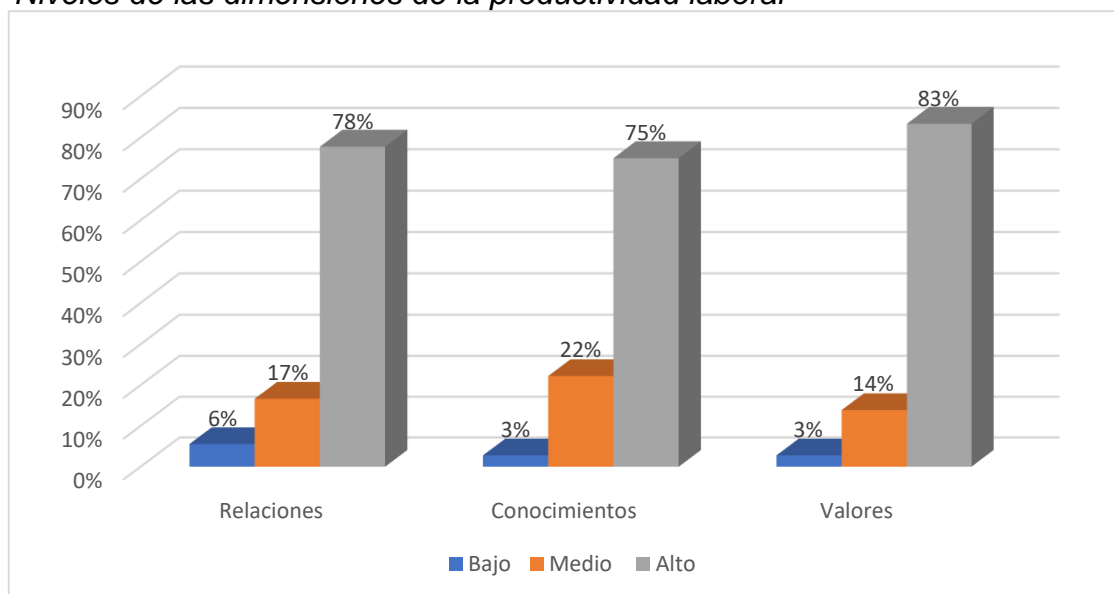
Nivel	Relaciones		Conocimientos		Valores	
	fi	%	fi	%	fi	%
Bajo	2	6%	1	3%	1	3%
Medio	6	17%	8	22%	5	14%
Alto	28	78%	27	75%	30	83%
Total	36	100%	36	100%	36	100%

*Nota.* Elaboración propia

En los niveles de las dimensiones de la productividad laboral, se evidencia que la dimensión conocimientos salió con un porcentaje mayor en los niveles bajo y medio a comparación de las otras dimensiones, entonces se debe tener en cuenta los siguiente: capacitar al personal para trabajos a bajo presión; el personal opine sobre algún cambio que la empresa decida; capacitar al personal con el objetivo de superarse; el personal sepa la importancia de trabajar en equipo; y por último que el personal cumpla con los procedimientos fijados por la empresa.

**Figura 5.**

*Niveles de las dimensiones de la productividad laboral*



*Nota.* Elaboración propia



En las dimensiones de la productividad laboral, se evidencia que en las dimensiones existen todavía niveles bajo y medio, la cual se debe priorizar en la dimensión de conocimientos, por otro lado, se debe tener en cuenta también las dimensiones de relaciones y conocimientos para que el nivel de productividad laboral pueda ser aún más alto.

### Contrastación de hipótesis

#### Hipótesis General

H0: No existe influencia significativa entre la gestión de talento humano y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.

H1: Existe influencia significativa entre la gestión de talento humano y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.

#### Tabla 5.

Gestión de talento humano y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022

			Gestión del Talento Humano	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1.000	,877**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Productividad Laboral	N	36	36
		Coefficiente de correlación	,877**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	36	36

Nota. Elaboración propia

A partir de la significancia obtenida de  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ) se pudo proceder a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, de tal manera manifestar que existe influencia significativa entre la gestión de talento humano y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022. Asimismo, dicha relación identificada es alto y positivo ya que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.877, en tanto se pudo

determinar que, al presentar una alta gestión del talento humano en la compañía, también se evidenciaría una alta productividad laboral.

### Hipótesis Específica 1

H0: No existe influencia significativa entre la admisión de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.

H1: Existe influencia significativa entre la admisión de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.

#### Tabla 6.

*Admisión de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022*

		Admisión de personas	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Admisión de personas	1.000	,843**
			0.000
		36	36
	Productividad Laboral	,843**	1.000
		0.000	
		36	36

*Nota.* Elaboración propia

Se evidencia una significancia de  $p=0.000$ , que al ser menor a 0.05, resulta ser altamente significativo, en tanto permite el rechazo de la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo que se procedió a decretar la existencia de una influencia significativa entre la admisión de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022, del mismo modo, mediante el coeficiente de correlación de Spearman, se hace mención que la relación identificada es alta y positiva, esto pone en manifiesto que al incrementar la admisión de personas en la compañía, se incrementa considerablemente la productividad laboral.

## Hipótesis Específica 2

H0: No existe influencia significativa entre la aplicación de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.

H1: Existe influencia significativa entre la aplicación de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.

### **Tabla 7.**

*Aplicación de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022*

		Aplicación de Personas	Productividad Laboral
Aplicación de Personas	Coeficiente de correlación	1.000	,820**
	Sig. (bilateral)		0.000
Rho de Spearman	N	36	36
	Coeficiente de correlación	,820**	1.000
Productividad Laboral	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	36	36

*Nota.* Elaboración propia

En la tabla se logró identificar una significancia de  $p=0.000$ , la cual evidentemente es menor a 0.05, en razón de lo cual se hace el rechazo de la hipótesis nula y se procede a aceptar la hipótesis alterna del estudio, así pues se tiene que existe influencia significativa entre la aplicación de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022, a lo que, el coeficiente de correlación de Spearman de 0.820 alude que la relación identificada entre la dimensión y la variable es alto y positivo, de modo que, se manifestó que el incrementar la aplicación de personas en la empresa de estudio, conlleva a un nivel elevado de productividad laboral en la empresa de ferretería.

### Hipótesis Específica 3

H<sub>0</sub>: No existe influencia significativa entre el desarrollo de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.

H<sub>1</sub>: Existe influencia significativa entre el desarrollo de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.

**Tabla 8.**

*Aplicación de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022*

			Desarrollo de personas	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de personas	Coeficiente de correlación	1.000	,857**
		Sig. (bilateral)		0.000
	Productividad Laboral	N	36	36
		Coeficiente de correlación	,857**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	36	36

*Nota.* Elaboración propia

Se evidencia una significancia de  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ) lo que permite el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna, en tanto se determina que existe influencia significativa entre el desarrollo de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022, asimismo, dicha relación identificada fue alta y positiva puesto que el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.857, en otros términos, al aumentar el desarrollo de personas, el nivel de productividad laboral de la empresa se incrementa considerablemente.

#### Hipótesis Específica 4

H0: No existe influencia significativa entre el mantenimiento de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.

H1: Existe influencia significativa entre el mantenimiento de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.

**Tabla 9.**

*Mantenimiento de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022*

		Mantenimiento de Personas	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Mantenimiento de Personas	1.000	,907**
			0.000
		36	36
	Productividad Laboral	,907**	1.000
		0.000	
		36	36

Nota. Elaboración propia

Según la significancia obtenida mediante la prueba de correlación de Spearman ( $p=0.000$ ,  $p<0.05$ ) se procede a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna la cual pone en evidencia de que existe influencia significativa entre el mantenimiento de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022, del mismo modo, dicha dimensión es la que más se correlaciona con la variable productividad laboral ya que el coeficiente de correlación fue de 0.907, que indica una relación muy alta y positiva, es decir que al aumentar el mantenimiento de las personas, los niveles de productividad laboral serían los más óptimos.

## V. DISCUSIÓN

En este apartado se compara el resultado obtenido en el estudio de cada objetivo, de manera que se contraste con los resultados obtenidos por otros autores. Como objetivo general se tuvo Determinar la influencia de la gestión de talento humano, en el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022. Los resultados reflejaron el valor de la significancia obtenida, la cual fue de  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ). Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.877, existiendo una influencia significativa entre la gestión de talento humano y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, siendo una influencia positiva muy fuerte.

El resultado obtenido es similar al obtenido por Muñoz et. al (2020), sus hallazgos evidencian una significancia de  $p=0.000$  indicando la existencia de la relación entre la gestión del talento humano con la productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A, siendo esta una relación positiva considerable bajo el coeficiente de correlación del Rho de Spearman de 0.698. De modo parecido, González et al. (2021) muestra la existencia de la influencia entre la gestión de talento humano en la satisfacción y productividad laboral en una empresa privada bajo una significancia de  $p=0.05$ , sin embargo, esta es muy baja ya que el coeficiente de correlación obtenido fue de 0.186. Análogamente, los autores Díaz y Toscano (2022) aluden que la gestión del capital humano dentro de una compañía que influye en la productividad ya que este aumenta el potencial de la empresa y el desarrollo de cada trabajador. Asimismo, afirman que es importante para mantenerla, esta incluye ventajas competitivas en el mercado trabajando de manera adecuada en el conocimiento, competencia y habilidad del personal.

De manera similar, Díaz y Quintana (2021) afirman que el talento humano es indispensable en cualquier organización, basado en que las organizaciones presentan la necesidad de tener la capacidad de adaptación a las demandas que llegan, asegurando la supervivencia de esta misma, por lo que las políticas de la gestión del talento humano resultan influyentes en la productividad. Colcha et al. (2021) por medio de la prueba chi cuadrado

logró tener resultados similares, afirmando la coexistencia de la relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral de una constructora, la gestión incluye componentes como los procesos de selección, reclutamiento del personal, capacitaciones constantes, la motivación y la evaluación del desempeño. En el estudio de Altındağ et al. (2018) se enfocan similarmente en ello, puesto que sus hallazgos manifiestan que si se tiene una gestión de talento confiable se tendrá las dimensiones de la productividad laboral en un estado favorables. Cubas et al. (2022) también concuerda con ello, ya que afirma que existe una relación entre la gestión de talento humano y el desempeño laboral, teniendo más de tres cuartos del trabajador un buen nivel de gestión de talento humano, asimismo la productividad se encuentra en un nivel eficiente. Flores (2022) también encuentra una relación significativa con un p valor de 0.004, sin embargo, esta relación resulta baja, puesto que el valor del coeficiente de correlación resultó de 0.269 y esto fue coherente con sus hallazgos. Similarmente, Abbas y Cross (2018) en sus resultados evidencian que los elementos que incluyen la gestión de talento y sus derivados como la estructura salarial y costos de contratación influyen en la prestación de servicios. Hongal y Kinange (2020) tuvieron como resultados que la gestión de talento es esencial para el desempeño de la organización, enfocándose a que esta gestión ayuda a ser competente y descuidarlo implicaría un suicidio para la misma. De modo que, se pueden establecer estrategias similares a lo que propone Checa et. al (2020), el cual propone una estrategia en sus resultados que consta de cuatro etapas que incluyen la integración e inducción de nuevos talentos, sistema de desarrollo, recompensas e incentivos, retención del talentos y seguimiento y retroalimentación.

Por otro lado, los resultados de la investigación evidenciaron un 63.9% de nivel alto de la gestión de talento humano, un 33.3% en un nivel medio y un 2.8% en el nivel bajo. De manera similar, Cubas et al. (2022) evidencia que la gestión de talento humano tiene mayor porcentaje en eficiente (54.7%), seguido de un nivel regular (44%) y un 1.3% es deficiente por lo que en la empresa se tiene una gestión de talento humano adecuada que

incluye un correcto reclutamiento del personal, la selección de los mejores especialistas, la orientación y evaluación continua del personal, así como capacitaciones constantes para que el personal tenga una formación de excelencia, asimismo, existen buenos vínculos con los trabajadores por lo que la higiene, seguridad y calidad de vida están en un estado adecuado. Similarmente, Checa et. al (2020) manifiesta una gestión buena, ya que el 41.70% de trabajadores de la empresa de estudio sienten el control y supervisión por parte de sus jefes.

Así también, la admisión de personas se encuentra principalmente en un nivel alto (58%), la aplicación de personas se encuentra en el nivel alto (64%), el desarrollo de personas en el nivel alto (64%) y en el mantenimiento de personas con un 67% en el nivel alto. De modo similar Castro et al. (2020), obtuvo para la capacitación e inducción que pertenece a la dimensión de desarrollo de personas un 72% expresa haber sido capacitado adecuadamente, sin embargo, obtuvo para el reclutamiento del personal que es un indicador de admisión un 68% manifiesta que fue regular y el 32% fue bueno, siendo similar a lo obtenido.

De manera contraria, Cabezas y Brito (2021) obtuvo por parte de las inducciones recibidas, el cual es un indicador del desarrollo de personas tiene un 76% que no reciben inducciones necesarias para realizar su trabajo, asimismo, del proceso de selección y reclutamiento como indicador de admisión se obtuvo un 52% no se cumple adecuadamente. Los resultados de Velasco (2017) también no son similares a los hallazgos de la investigación ya que encontró un nivel alto (71.42%) de carencia de una buena gestión de talento humano, mientras en la orientación el 69.40% siempre lograr orientar adecuadamente, sin embargo estos reflejan en un 77.80% la existencia de conflictos dentro del equipo, lo que nos afirma que el mantenimiento de personas está en un nivel bajo, específicamente en los vínculos entre los trabajadores. Agregado a ello, los trabajadores recalcan en un 77.80% de ellos siempre muestran su cortesía entre los compañeros, así como a sus clientes.



En cuanto a la productividad laboral, este se encuentra en un nivel alto (77.8%), seguido de un nivel medio (22.2%), en sus dimensiones se obtuvo que las relaciones se encuentran en un nivel alto (78%), en conocimientos en el nivel alto (75%) y valores en el mismo nivel (83%). Estos hallazgos son diferentes a los de Checa et. al (2020), quien refleja una baja productividad, ya que el 66.70% de los colaboradores mostraban dificultades para desempeñar sus tareas, sin embargo, el 61.10% cumple con las tareas y el 38.9% indica que casi siempre lo hacen. Asimismo, los colaboradores en un 58.30% opinan que los objetivos o metas impuestas por su jefatura no son del todo claras para ellos, en cuanto a la calidad el 58.30% manifiestan que su percepción en cuanto a su eficiencia es buena, sin embargo, el 55.60% considera que los recursos ofrecidos por sus jefes no ayudan en el cumplimiento de sus tareas. En cuanto al profesionalismo, el 75% muestra ello, mientras el 25% demuestra casi siempre.

Como primer objetivo específico se tuvo Determinar la influencia de la admisión de personas en el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022. Se evidenció una significancia de  $p=0.000$ , que al ser menor a 0.05, resulta ser altamente significativo y se establece que existe una influencia significativa entre la admisión de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, y el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.843, el cual manifiesta una relación alta y positiva.

Igualmente, Díaz y Quintana (2021) afirman que el proceso de reclutamiento y selección son importantes en una empresa e influyentes en la productividad, ya que esta comprende el conocimiento y experiencia que se seguirá en la ejecución de actividades de la compañía y el perfil profesional representa las expectativas que se llevará en la industria. Por lo contrario, la autora Flores (2022) encuentra que no existe una relación en cuanto a la contratación de personas adecuadas, con una significancia menor al 0.05 y un valor del coeficiente de correlación de 0.155.

El objetivo específico dos fue Determinar la influencia de la aplicación de personas en el nivel de productividad en una empresa de ferretería,

Quevedo 2022. Los resultados presentan una significancia de  $p=0.000$ , afirmando la existencia de una influencia significativa entre la aplicación de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, en tanto, el coeficiente de correlación de Spearman de 0.820 nos refleja una influencia alta y positiva.

De manera similar, Madero y Ortíz (2022) en sus hallazgos tuvo un valor del coeficiente de correlación de 0.313 entre el desempeño y la productividad, el cual muestra una relación positiva media con una significancia menor a 0.01, demostrando la relación existente entre la dimensión y la variable, por lo que se afirma que si se tiene una evaluación de desempeño se tendrá una buena productividad. Esta investigación refleja una realidad que se pasó en pleno apogeo de la enfermedad del Covid 19, por lo que el trabajo a distancia tuvo mayor impacto. El desempeño está ligado a la confianza que presenta la empresa con el trabajo que realizan sus trabajadores que llevan trabajo de manera remota. Aunque la mayoría de personal de la empresa piensa en el regreso a oficinas, puesto que su desempeño de desarrollo mejor en ellas, a partir de la aclaración de dudas inmediata e interacción más rápida que se lleva a cabo en el ambiente laboral presencial.

El tercer objetivo específico correspondió a Determinar la influencia del desarrollo de personas en el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022. Los hallazgos comprendieron una significancia de  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ), determinando que existe influencia significativa entre el desarrollo de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.857, reflejando que dicha relación identificada fue alta y positiva. Además, dichos resultados evidencian que, al relacionarse el desarrollo de personas con la productividad, la capacitación y formación del personal también tienen una influencia con la productividad. A ello, los resultados de Muñoz et. al (2020) reflejan hallazgos similares, obteniendo una significancia de  $p=0.000$  indicando una relación entre la capacitación y la productividad, siendo esta positiva media a razón de un coeficiente de correlación de Rho de Spearman

de 0.489, con un nivel medio de 41.67 a 46.67%, asimismo en cuanto a seguridad y salud el 61.67% presenta un alto conocimiento una satisfacción de 48.33% con relación a las políticas o normas y protocolos de seguridad y salud. De manera similar, los autores Díaz y Toscano (2022) refieren a la capacitación del personal como un pilar para tener una productividad buena, agregando que varias empresas ya consideran invertir en ello para mantener la productividad deseada, ya que ello representa a su vez una forma de generar conocimiento agregado en beneficio de la organización.

Finalmente, el cuarto objetivo específico fue Determinar la influencia del mantenimiento de personas, en el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022. Los resultados presentaron el valor de la significancia de  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ), demostrando que existe influencia significativa entre el mantenimiento de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, siendo esta alta y positiva, ya que el coeficiente de correlación fue de 0.907. Agregado a lo anterior, dichos resultados evidencian que, al relacionarse el mantenimiento de personas con la productividad, los vínculos con los trabajadores y la Higiene, seguridad y calidad de vida también tienen influencia con la productividad. Por ende, los resultados de Muñoz et. al (2020) reflejan valores similares, obteniendo una significancia de  $p=0.000$  indicando una relación entre la Higiene y la productividad, siendo esta positiva media a razón de un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.455. Asimismo, el autor los indicadores de la motivación muestran en su mayoría estar en un nivel de compromiso alto (56.67%) y el sentimiento de seguridad y estabilidad representa el 45% de los trabajadores. En cuanto al clima laboral el 46.67% considera que existe una integración entre los colaboradores y está satisfecho en relación a la consideración cuando estos demuestran sus puntos de vista y opiniones. Díaz y Toscano (2022) refieren a la motivación del personal como un aspecto para tener una productividad buena, ya que este es representa un motor o fuente de los trabajadores, la empresa debe motivar a los trabajadores para que estos cumplan sus metas personales, lo

que en consecuencia crea el deseo de estos mismos en cumplir las metas de la empresa.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se evidenció una influencia significativa entre la gestión de talento humano y el nivel de productividad en una empresa de ferretería de acuerdo a una significancia de  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ). El coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.877 evidenciando una relación positiva muy fuerte, por lo que, si se muestra un nivel alto de gestión de talento humano, se tendrá una alta productividad laboral.
2. Se obtuvo una significancia de  $p=0.000$ , que al ser menor a 0.05 esta muestra ser significativa, lo que evidencia una influencia significativa entre la admisión de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería. Mostrando una relación positiva muy fuerte en base al valor del coeficiente de correlación de 0.843.
3. Con una significancia de  $p=0.000$  se evidenció una influencia significativa entre la aplicación de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, además, el coeficiente de correlación de Spearman resultó ser de 0.820, indicando una relación positiva muy fuerte.
4. Se evidenció una significancia de  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ) entre el desarrollo de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, por lo que, existe una influencia significativa entre ambas. También, el coeficiente de correlación de Spearman fue de 0.857, por ende, es una relación positiva muy fuerte.
5. Con una significancia  $p=0.000$  ( $p<0.05$ ) y el coeficiente de correlación de 0.907, se evidenció que influye significativamente entre el mantenimiento de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, siendo esta a su vez positiva muy fuerte.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- 1.** Al Gerente de la empresa ferretera se recomienda realizar y/o ejecutar un plan de capacitación referente a la gestión de talento humano, considerando realizar un diagnóstico para detectar lo que se necesita capacitar para luego impartir charlas acerca de ello. Lo cual permitirá captar, desarrollar, motivar y retener los talentos en la empresa debido a la gran importancia que enfoca la gestión de talento en la empresa y sobre todo en la productividad.
- 2.** Al Gerente de la empresa ferretera se sugiere realizar el proceso de selección del personal a cargo de la gestión de talento humano, teniendo en consideración que dicho personal debe presentar características como ser especialista y tener virtudes como de liderazgo y proactividad, lo cual permitirá tener una buena gestión de talento humano.
- 3.** Se recomienda al personal encargado de la gestión de talento humano crear y/o ejecutar un plan de monitoreo, y este sea llevado por los encargados correspondientes, por medio de una evaluación constante e ir modelando el plan establecido, cambiarlo o mejorarlo. De forma que se incremente la productividad de los trabajadores.
- 4.** Se sugiere al personal encargado de la gestión de talento humano llevar una evaluación por medio de indicadores u otros métodos, de modo que se creen instrumentos que evidencien la evaluación de forma clara y precisa. Esto ayudará a llevar una mejor manera la gestión de talento humano en la empresa.
- 5.** Al personal encargado de la gestión de talento humano considerar estudios referidos a la productividad y a otras dimensiones de la gestión como son los incentivos de carácter económico o no, motivación, entre otros; ya que son indicadores esenciales para un buen desempeño laboral. Mejorando así la productividad de los trabajadores de la empresa.

## REFERENCIAS

- Abbas, I., & Cross, D. (2018). Talent Management and its effects on the competitive advantage in organizations. *International Journal of Recent Advances in Multidisciplinary Research*, 5(11), 4247-4253. <https://www.ijramr.com/sites/default/files/issues-pdf/2343.pdf>
- Abril, M. C. (2018). *Diseño de Procesos de Gestión del Talento Humano*. UTAC. O <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/diseprocgesttthh.pdf>
- Al Aina, R., & Atan, T. (2020). The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance. *Sustainability*. [https://www.researchgate.net/publication/344743615\\_The\\_Impact\\_of\\_Implementing\\_Talent\\_Management\\_Practices\\_on\\_Sustainable\\_Organizational\\_Performance](https://www.researchgate.net/publication/344743615_The_Impact_of_Implementing_Talent_Management_Practices_on_Sustainable_Organizational_Performance)
- Altındağ, E., Yildiz, N., & Zafer, A. (2018). Effects of Talent Management Components on the Employee Satisfaction. *Journal of Human Resources Management Research*, 1-20. [https://www.researchgate.net/profile/Erkut-Altindag/publication/326160479\\_Effects\\_of\\_Talent\\_Management\\_Components\\_on\\_the\\_Employee\\_Satisfaction/links/5b3bceafa6fdcc8506eeba24/Effects-of-Talent-Management-Components-on-the-Employee-Satisfaction.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Erkut-Altindag/publication/326160479_Effects_of_Talent_Management_Components_on_the_Employee_Satisfaction/links/5b3bceafa6fdcc8506eeba24/Effects-of-Talent-Management-Components-on-the-Employee-Satisfaction.pdf)
- Álvarez, A. J. (2021). Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 7(2), 902-915. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/562/841>
- Álvarez, G. (2021). El enfoque ciencia - tecnología - sociedad en la gestión del talento humano docente. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(1), 150-158. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n1/2218-3620-rus-13-01-150.pdf>
- Arispe, C. M., Yangali, J. S., Guerrero, M. A., Rivera, O., Acuña, L. A., & Arellano, C. (2020). *La investigación científica. Una aproximación para los estudios de posgrado*. Universidad Internacional del Ecuador.

<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>

Armas, Y. M., Llanos, M., & Traverso, P. A. (2017). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Universidad ECOTEC .  
<https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>

Baltodano, G., & Leyva, O. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México. *Revista Ciencia Jurídica y Política*, 15-30.  
<https://portalderevistas.upoli.edu.ni/index.php/5-revcienciasjuridicasypoliticas/article/view/633/597>

Bolzan, C. (2018). Valores personales, valores organizacionales y medio ambiente: una revisión teórica. *DESENVOLVER*, 7(2), 75-93.  
<https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/desenvolve/article/viewFile/4415/pdf>

Cabezas, C. B., & Brito, J. G. (2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento*, 6(11), 742-761.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8219331>

Castro, K. V., Luna, K. A., & Erazo, J. C. (2020). Gestión de Talento Humano para la mejora laboral en el Banco Solidario. *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22(1), 184-203.  
<http://ojs.urbe.edu/index.php/telos/article/view/3282>

Checa, L., Cabrera, X., & Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Revistas Unheval*, 188-197.  
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/riv/article/view/746>

Colcha, J. E., Romero, M. L., Tapia, L. X., & Chiriboga, P. A. (2021). Gestión del talento humano, uso TIC'S y su relación con el desempeño laboral. Caso práctico: Constructora general Services S.A. *Polo del Conocimiento*, 6(7), 824-844.



- Consejo Nacional de Ciencia, T. e. (2018). Reglamento de Calificación, Clasificación y Registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica - Reglamento RENACYT. [https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_final.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf)
- Cubas, N., Gonzales, L., Diaz, M., Polo, B., De la Cruz, R., Gonzáles, E., & Cubas, J. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas. *Revista Pakamuros*, 10(2), 56-68. <http://revistas.unj.edu.pe/index.php/pakamuros/article/view/286/387>
- De la Cruz, M., Maldonado, C. P., Álvarez, J., & Sarango, P. O. (2017). Capital Humano vs Gestión del Talento en las Universidades. Revisión Bibliométrica. *Revista Espacios*, 38(55). <http://www.revistaespacios.com/a17v38n55/a17v38n55p29.pdf>
- Díaz, A. A., & Toscano, J. A. (2022). El capital humano y la productividad de las empresas. *Revista Torreón Universitario*, 11(30). <https://revistatorreonuniversitario.unan.edu.ni/index.php/torreon/article/view/407/777>
- Díaz, G. A., & Quintana, M. D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven*, 22(1), 29-48. [http://www.elcriterio.com/revista/contenidos\\_22\\_1/Vol22\\_num1\\_3.pdf](http://www.elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf)
- El Dahshan, M., Ismail, L., & Shehata, L. (2018). Talent Management and Its Effect on Organization Performance among Nurses at Shebin El-Kom Hospitals. *International Journal of Nursing*, 5(2), 108-123. [https://www.researchgate.net/profile/Laila-Dorgham/publication/330507104\\_Talent\\_Management\\_and\\_Its\\_Effect\\_on\\_Organization\\_Performance\\_among\\_Nurses\\_at\\_Shebin\\_El-Kom\\_Hospitals/links/5e0cb8a84585159aa4aa3f7d/Talent-Management-and-Its-Effect-on-Organization-](https://www.researchgate.net/profile/Laila-Dorgham/publication/330507104_Talent_Management_and_Its_Effect_on_Organization_Performance_among_Nurses_at_Shebin_El-Kom_Hospitals/links/5e0cb8a84585159aa4aa3f7d/Talent-Management-and-Its-Effect-on-Organization-)

- Escudero, C. L., & Cortez, L. A. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica*. Ediciones UTMACH .  
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14207/1/Cap.1-Introducci%C3%B3n%20a%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.pdf>
- Espinoza, S., Fernández, A., & Ticona, C. (2021). Gestión de Recursos Humanos y la Productividad de los Trabajadores en la Empresa Ladrillera Maxx en Tacna. *Iberoamericana Business Journal*, 4(2), 155-174.  
<https://journals.epneumann.edu.pe/index.php/IBJ/article/view/214>
- Fernández , M., Lazo, K., & Guevara, F. (2022). Gestión de talento humano de la mipymes familiares de la provincia del Azuay. *Notas de Economía*, 3(48).  
[https://www.researchgate.net/profile/Maria-Guevara-Segarra/publication/361017897\\_GESTION\\_DE\\_TALENTO\\_HUMANO\\_DE\\_LAS\\_MIPYMES\\_FAMILIARES\\_DE\\_LA\\_PROVINCIA\\_DEL\\_AZUAY/links/6297e9536886635d5cb6d6dd/GESTION-DE-TALENTO-HUMANO-DE-LAS-MIPYMES-FAMILIARES-DE-LA-PROVINC](https://www.researchgate.net/profile/Maria-Guevara-Segarra/publication/361017897_GESTION_DE_TALENTO_HUMANO_DE_LAS_MIPYMES_FAMILIARES_DE_LA_PROVINCIA_DEL_AZUAY/links/6297e9536886635d5cb6d6dd/GESTION-DE-TALENTO-HUMANO-DE-LAS-MIPYMES-FAMILIARES-DE-LA-PROVINC)
- Fuentes, D. D., Toscano, A. E., Malvaceda, E., Díaz, J. L., & Díaz, L. (2020). *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables*. Universidad Pontificia Bolivariana .  
<https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/6201/Metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales Predictores del Rendimiento Laboral*. Teseo.  
<https://uai.edu.ar/media/111496/gabini-potenciales-predictores-del-rendimiento-laboral.pdf>
- Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2020). Talent management: context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 457-473.  
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/09585192.2019.1642645>

- González, K. Y., Román, K. R., & Bermeo, M. A. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada. *Dominio de las Ciencias*, 7(3), 1175-1185. <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2047/4248>
- Guerrero, P., González, M., & Maldonado, J. (2020). Gestión del talento humano en industrias manufactureras de Cuenca - Ecuador. *Boletín de Coyuntura* (27), 17-26. <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/bcoyu/article/view/1015/938>
- Guillin, X., Mosquera, A., & Pérez, I. (2022). Gestión administrativa de la unidad nacional de almacenamiento. Cantón Quevedo, provincia Los Rios. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 333-338. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n1/2218-3620-rus-14-01-333.pdf>
- Hattinger, M., & Eriksson, K. (2018). o-construction of Knowledge in Work-Integrated E-learning Courses in Joint Industry-University Collaboration. *iJAC*, 11(1). <https://online-journals.org/index.php/i-jac/article/view/9152/5087>
- Hongal, P., & Kinange, U. (2020). A Study on Talent Management and its Impact on Organization Performance - An Empirical Review. *nternational Journal of Engineering and Management Research*, 10(1). [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3559991](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3559991)
- Huseynli, I. (2021). Labor Productivity as an Important Factor of Efficiency: Ways to Increase and Calculate. *Lecture Notes in Mechanical Engineering book series*. doi:[https://doi.org/10.1007/978-3-030-90421-0\\_37](https://doi.org/10.1007/978-3-030-90421-0_37)
- Iscandarov, R., Mansurova, T., & Rudneva, N. (2018). Talent management as a method of development of the human capital of the company. *Revista San Gregorio*, 25, 106-113.
- Iturralde, K. D., Paltan, J. M., Ollague, J. K., & Pachecho, A. M. (2020). La gestión del talento humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresas Machaleñas. *Digital Publisher*, 5(6), 342-359.

[https://www.593dp.com/index.php/593\\_Digital\\_Publisher/article/view/433/587](https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/433/587)

Jara, A. M., Asmat, N., Alberca, N., & Meidna, J. J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83).  
<https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/>

Jaramillo , J., & Silva, Y. (2022). Gestión del talento humano y productividad académica en un instituto universitario. *Revista Científica Electrónica de negocios*, 7(2), 31-46.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673567>

Kalinouskayaa, I. (2022). Selection of training programs for textile industry personnel using artificial intelligence. *AIP Conference Proceedings*, 2430.  
<https://aip.scitation.org/doi/abs/10.1063/5.0077212>

Kapur, R. (2022). mportance of Recruitment and Selection in leading to Progression of the Organization. *International Journal of Information, Business and Management*, 14(1), 159-170.  
[https://www.researchgate.net/profile/Radhika\\_Kapur/publication/339123280\\_Importance\\_of\\_Recruitment\\_and\\_Selection\\_in\\_Leading\\_to\\_Progression\\_of\\_the\\_Organization/links/5e3e51ed92851c7f7f2601b3/Importance-of-Recruitment-and-Selection-in-Leading-to-Progression](https://www.researchgate.net/profile/Radhika_Kapur/publication/339123280_Importance_of_Recruitment_and_Selection_in_Leading_to_Progression_of_the_Organization/links/5e3e51ed92851c7f7f2601b3/Importance-of-Recruitment-and-Selection-in-Leading-to-Progression)

López, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la Investigación Social Cuantitativa*. Universitat Autònoma de Barcelona.  
[https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua\\_a2016\\_cap2-3.pdf](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf)

Madero , S., & Ortíz , O. (2022). Relación entre adaptabilidad, desempeño, productividad y hábitos en ambientes de trabajo a distancia. *Revista RAITES*, 8(16), 10-40.  
<http://raites.purissima.tecnm.mx/index.php/raites/article/view/320/293>

- Malbasic, I., Beluzic, B., & Posaric, N. (2019). Organizational Values as the Basis for Business Excellence. *Management*, 13(3), 265-279. <http://www.hippocampus.si/ISSN/1854-4231/13.265-279.pdf>
- Muñoz, H. A., Vargas, J. A., & Zavaleta, W. E. (2020). Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A. de Lima-Perú. *Revista Científica Internacional* -, 7(2), 175-198. [https://www.researchgate.net/publication/349992911\\_Gestion\\_del\\_talento\\_humano\\_y\\_productividad\\_en\\_el\\_Ferrocarril\\_Central\\_Andino\\_SA\\_de\\_Lima-Peru](https://www.researchgate.net/publication/349992911_Gestion_del_talento_humano_y_productividad_en_el_Ferrocarril_Central_Andino_SA_de_Lima-Peru)
- Organización Internacional del Trabajo . (2020). *Driving Up Productivity. A guide For Employer and Business Membership organizations*. ACT/EMP. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---act\\_emp/documents/publication/wcms\\_758749.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_758749.pdf)
- Quevedo, M., Vásquez, L., Pinzón, L., & Quevedo, J. (2021). Gerencia del talento humano basado en competencias post covid-19. *FIPCAEC*, 6(3), 674-683. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/421/742>
- Quija, J., Guevara, C., & Ramírez, J. (2021). Determinantes de la Productividad Laboral para las Empresas Ecuatorianas en el Periodo 2009-2014. *Revista Politécnica*, 47(1). [https://www.researchgate.net/publication/349231329\\_Determinantes\\_de\\_la\\_Productividad\\_Laboral\\_para\\_las\\_Empresas\\_Ecuatorianas\\_en\\_el\\_Periodo\\_2009-2014](https://www.researchgate.net/publication/349231329_Determinantes_de_la_Productividad_Laboral_para_las_Empresas_Ecuatorianas_en_el_Periodo_2009-2014)
- Quinde, S., & Calvanapón, F. (2022). Gestión del talento humano y la calidad de atención dela Caja Piura–2022. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(2), 802-815. <https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/407/268>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*,

30(6), 167-176. <https://www.scielo.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>

Reyes, N., Castillo, D. A., & Franco, O. A. (2020). Influencia de los modelos de gestión del talento humano en el éxito de las organizaciones en Colombia. *AREANDINA*, 1-24.

<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3934/Grupo%2013->

[Influencia%20de%20los%20modelos%20de%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20en%20el%20%C3%A9xito%20de%20las%20organizaciones%20en%20Colombia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/3934/Grupo%2013-Influencia%20de%20los%20modelos%20de%20gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20en%20el%20%C3%A9xito%20de%20las%20organizaciones%20en%20Colombia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Reznikova, O., Tsygankova, I., Kruglov, D., & Umerova, S. (2022). Key directions for developing an active personnel policy at textile enterprises in Russia. *AIP Conference Proceedings*, 2430(044010). doi:<https://doi.org/10.1063/5.0077416>

Sariwulan, T., Thamrin, S., Suyatni, M., Agung, I., Widiputera, F., Susanto, A., & Capnari, C. (2021). Impact of Employee Talent Management. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(5), 184-200. <https://www.richtmann.org/journal/index.php/ajis/article/view/12649>

Sarria, J., & Fernández, J. (2022). Efecto de las Políticas Públicas en la Productividad de las PYMEs. *33 Congreso Internacional del CIRIEC*. <http://ciriec.es/valencia2022/wp-content/uploads/COMUN-180.pdf>

Sen, P. (2017). *Talent Management*. [https://www.tutorialspoint.com/talent\\_management/talent\\_management\\_tutorial.pdf](https://www.tutorialspoint.com/talent_management/talent_management_tutorial.pdf)

Sindhura, K. (2022). Talent Management Strategies in Human Resource Management: Critical for Business-A Systematic Review. *Journal of Positive School Psychology*, 6(3), 3396-3409. <https://www.journalppw.com/index.php/jpsp/article/view/2126/1301>

- Turk, A., & Kavraz, Z. (2021). The Role of Talent Management in Human Resources Management: A Qualitative Management in Aviation Industry. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 12-20. <http://www.aijbm.com/wp-content/uploads/2021/02/B421220.pdf>
- Velasco, G. (2017). *Propuesta de un modelo de gestión de talento humano por competencias para mejorar la productividad de la empresa de productos alimenticios Santillan y Oleas Prasol*. Tesis de maestría , Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/6160>
- Vertavoka, Y., & Maltseva, I. (2020). Labor Productivity: analysis of the current level and identification of opportunities for its growth. *Revista Espacios*, 41(27). <https://www.revistaespacios.com/a20v41n27/a20v41n27p01.pdf>
- Vidal, R. (2022). La influencia de la felicidad en la productividad laboral en el sector agrícola colombiano: caso de estudio Ingenio Risaralda, Agrocorte. *REvista Multidisciplinar Ciencia Latina*, 3600. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2487/3677>
- Wenu, A., & Tan, C. (2019). The applied Knowledge and work-based oriented. *Journal Modern* , 29-45. <https://core.ac.uk/download/pdf/185245285.pdf>

## Anexos

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

**Título:** Gestión del talento humano y su influencia en el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable Independiente: Gestión del Talento Humano</b>	La gestión del talento humano consiste en la implementación de estrategias integradas que se ejecutan para mejorar y sostener el desempeño de la organización tras optimizar los procedimientos para atraer, retener, desarrollar a aquellos individuos con las calificaciones y habilidades necesarias y, en consecuencia, lograr el cumplimiento de los objetivos trazados (Al Aina & Atan, 2020).	La variable Gestión de Talento Humano se evaluará a través de las siguientes dimensiones: Admisión de Personas, Aplicación de Personas, Desarrollo de Personas y Mantenimiento de Personas (Abril, 2018).	Admisión de personas	Reclutamiento Selección	Ordinal
			Aplicación de Personas	Orientación Evaluación de desempeño	
			Desarrollo de personas	Capacitación Formación	
			Mantenimiento de Personas	Vínculo con los trabajadores Higiene, seguridad y calidad de vida	



<b>Variable Dependiente: Productividad Laboral</b>	La productividad laboral hace referencia a la vinculación entre la producción generada durante un periodo trabajado y se calcula al relacionar dicha producción, ventas o ingresos entre las horas laboradas o la cantidad de trabajadores durante un lapso de tiempo (Baltodano & Leyva, 2020)	La variable Productividad Laboral se evaluará a través de las siguientes dimensiones: Relaciones, Conocimientos y Valores (Gabini, 2018).	Relaciones	Interpersonales	Ordinal
				Eficiencia	
			Conocimientos	Competencias Habilidades	
			Valores	Normativas	
				Metas	

Nota. Elaboración propia

## Anexo 2. Matriz de Consistencia

**Título:** Gestión del talento humano y su influencia en el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN Y MUESTRA	TIPO / NIVEL Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICA / INSTRUMENTO
<p><b>Problema General:</b> ¿Cuál es la influencia de la gestión del talento humano en el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b> ¿Cuál es la influencia de la admisión de personas en el nivel de productividad en una empresa de</p>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la influencia de la gestión de talento humano en el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b> Determinar la influencia de la admisión de personas en el nivel de productividad en</p>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe influencia significativa entre la gestión de talento humano y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.</p> <p><b>Hipótesis Específicas:</b> <b>Hipótesis Específica 1:</b></p>	<p><b>Variable Independiente</b> Gestión del talento humano</p>	<p><b>Unidad de Análisis:</b> Ferretería Milena, Quevedo 2022.</p> <p><b>Población:</b> 80 colaboradores de la Ferretería Milena, Quevedo 2022.</p>	<p><b>TIPO:</b> Básica</p> <p><b>NIVEL:</b> Correlacional</p>	<p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario.</p> <p><b>Métodos de Análisis de</b></p>

<p>ferretería, Quevedo 2022?</p> <p>¿Cuál es la influencia de la aplicación de personas el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022?</p> <p>¿Cuál es la influencia del desarrollo de personas en el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022?</p> <p>¿Cuál es la influencia del mantenimiento de personas en el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022?</p>	<p>una empresa de ferretería, Quevedo 2022.</p> <p>Determinar la influencia de la aplicación de personas en el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.</p> <p>Determinar la influencia del desarrollo de personas en el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.</p> <p>Determinar la influencia del mantenimiento de</p>	<p>Existe influencia significativa entre la admisión de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.</p> <p><b>Hipótesis Específica 2:</b></p> <p>Existe influencia significativa entre la aplicación de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.</p> <p><b>Hipótesis Específica 3:</b></p> <p>Existe influencia significativa entre el desarrollo de</p>	<p><b>Variable Dependiente:</b></p> <p>Productividad Laboral</p>	<p><b>Muestra</b></p> <p>Muestreo probabilístico; muestra constituida por 67 colaboradores de la Ferretería Milena.</p>	<p><b>DISEÑO:</b></p> <p>No experimental</p>	<p><b>Investigación:</b></p> <p>Estadística descriptiva</p> <p>Estadística inferencial</p>
--	--	---	--	---	--	--

	<p>personas en el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.</p>	<p>personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.</p> <p><b>Hipótesis Específica 4:</b></p> <p>Existe influencia significativa entre el mantenimiento de personas y el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.</p>				
--	--	---	--	--	--	--

*Nota.* Elaboración propia

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos



## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN UNA EMPRESA DE FERRETERÍA, QUEVEDO 2022.

### Estimado Colaborador:

El cuestionario que se les presentará a continuación tiene un carácter reservado y es parte de un proyecto de investigación.

Tiene como objetivo recabar información sobre la Gestión del Talento Humano, por lo que no existe respuesta correcta o incorrecta, por tal razón se le pide responder en base a su sinceridad y veracidad con el fin de plasmar en los resultados las percepciones reales de usted.

INSTRUCCIONES: En la presente encuesta, se le mostrará un conjunto de características con respecto a la gestión del talento humano; siendo que cada una de ellas cuenta con 5 alternativas que deberán ser calificadas. Llène la alternativa que crea conveniente, considerando la escala valorativa.

### Escala valorativa: Likert

Código	Categoría	Valor
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	Algunas veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

**Variable X: Gestión del Talento Humano**

<b>Dimensión: Admisión de personas</b>		<b>Escala de Likert</b>				
1	¿Cree usted que en la empresa tienen correctamente definidas las necesidades de talento para llevar a cabo el reclutamiento de personal?					
2	¿Considera que la empresa utiliza tecnologías modernas y estrategias vanguardistas para efectuar el proceso de promoción de vacantes, reclutamiento y elección de trabajadores?					
3	A su criterio, ¿el área de Recursos Humanos posee un alto grado de experiencia suficiente para llevar a cabo el proceso de reclutamiento y selección de manera efectiva?					
4	¿En la empresa existe un proceso de selección de personal que sea organizado y eficiente?					
5	¿Todo el proceso de reclutamiento y selección de trabajadores es supervisado por los superiores?					
6	¿Considera usted que, a través del proceso de reclutamiento y selección efectuado por la empresa, ha permitido la obtención de talento humano de calidad?					
<b>Dimensión: Aplicación de personas</b>		<b>Escala de Likert</b>				
7	¿Considera que la empresa ofrece las oportunidades necesarias para hacer frente a los nuevos retos y los					

	trabajadores desarrollen profesionalmente?					
8	¿Cree usted que la empresa ofrece las herramientas necesarias para lograr un desempeño de calidad en sus funciones?					
9	¿Cree usted que el proceso de evaluación de desempeño efectuado por la empresa se ha realizado teniendo en cuenta parámetros de responsabilidad, efectividad y considerando el cumplimiento de objetivos institucionales?					
10	¿Usted está de acuerdo con la forma y el tipo de evaluación que realiza la empresa?					
11	¿El área de Recursos Humanos cuantifica y/o mide el desempeño de sus trabajadores permanentemente?					
<b>Dimensión: Desarrollo de personas</b>						
12	¿La empresa ofrece un óptimo programa de capacitación para los trabajadores?					
13	¿Se corrobora el conocimiento obtenido posteriormente a la capacitación?					
14	¿Usted se siente satisfecho con las capacitaciones brindadas por la empresa?					
15	¿Brindan actividades de formación para sus trabajadores encaminadas al desarrollo de conocimientos y destrezas?					

16	¿La formación recibida por la empresa coadyuva a que los trabajadores logren el éxito en sus actividades laborales?					
<b>Dimensión: Mantenimiento de personas</b>		<b>Escala de Likert</b>				
17	¿Cree que exista un vínculo armonioso y tranquilo entre los superiores y los trabajadores?					
18	¿Usted coopera con sus compañeros de trabajo para detectar y solucionar problemas?					
19	¿Cree usted que la empresa tenga un ambiente saludable que salvaguarde su calidad de vida?					
20	¿Considera que la empresa aplica y efectúa sus políticas de higiene y calidad de vida en los interiores de su centro de labores?					





**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA  
FERRETERÍA QUEVEDO, 2022.**

**Estimado Colaborador:**

El cuestionario que se les presentará a continuación tiene un carácter reservado y es parte de un proyecto de investigación.

Tiene como objetivo recabar información sobre la Gestión del Talento Humano, por lo que no existe respuesta correcta o incorrecta, por tal razón se le pide responder en base a su sinceridad y veracidad con el fin de plasmar en los resultados las percepciones reales de usted.

**INSTRUCCIONES:** En la presente encuesta, se le mostrará un conjunto de características con respecto a la gestión del talento humano; siendo que cada una de ellas cuenta con 5 alternativas que deberán ser calificadas. Marque con una “x” la alternativa de respuesta de acuerdo a su opinión.

**Escala valorativa para la variable Y: Likert**

<b>Código</b>	<b>Categoría</b>	<b>Valor</b>
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	Algunas veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

**Variable Y: Productividad Laboral**

<b>Dimensión: Relaciones</b>		<b>Escala de Likert</b>				
1	¿Usted mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?					
2	¿Participa de las reuniones laborales con atención y ánimo?					
3	¿Forma parte de las capacitaciones programadas con una atención y ánimo?					
4	¿Le gusta formar parte de las actividades realizadas en conjunto?					
5	¿En la empresa se labora con celeridad, eficacia y consistencia?					
<b>Dimensión: Conocimientos</b>		<b>Escala de Likert</b>				
6	¿Usted mantiene una actitud positiva frente a posibles cambios en la empresa como parte del cumplimiento de objetivos?					
7	¿Dispone de un bagaje de conocimientos para desempeñarse en el puesto que tiene y ser más productivo?					
8	¿Intercambia sus conocimientos laborales con el resto de trabajadores a fin de cumplir las metas institucionales trazadas?					
9	¿Tiene la capacidad de trabajar bajo presión para el cumplimiento de los objetivos?					
10	¿Concorre a cursos de capacitación con el fin de superarse académica y profesionalmente?					

11	¿Cumple cabalmente con los procedimientos de carácter administrativo fijados en la empresa y de esa forma cumplir con los fines trazados?					
<b>Dimensión: Valores</b>		<b>Escala de Likert</b>				
12	¿Es puntual con las labores asignadas o con cualquier otra actividad que se le encargue en la empresa?					
13	¿Tiene un alto grado de lealtad laboral con sus superiores y con el personal en general?					
14	¿Cuándo se ausenta de su centro de actividades es únicamente al tener una emergencia de carácter urgente?					
15	¿Realiza un control físico y administrativo sobre el material o equipos de la empresa?					
16	¿Cumple con las funciones encomendadas tras la ausencia de sus superiores?					

#### Anexo 4. Cálculo de la muestra de estudio

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

Donde:

N : Población = 80 Trabajadores

n : Muestra = 67 Trabajadores

Z : Nivel de confianza de 95%.

P : Probabilidad de éxito 50%

Q : Probabilidad de fracaso 50%

e : Margen de error 5%

Lo que comprende en:

$$n = \frac{(1.96)^2(40)(0.5)(0.5)}{(0.5)^2(40 - 1) + (1.96)(0.5)}$$

$$n = 36$$

## Anexo 5. Validación de instrumentos


### Validación 1


#### MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y su influencia en el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión del talento humano	Admisión de personas	• Reclutamiento	¿Cree usted que en la empresa tienen correctamente definidas las necesidades de talento para llevar a cabo el reclutamiento de personal?				X		X		X		X			
			¿Considera que la empresa utiliza tecnologías modernas y estrategias vanguardistas para efectuar el proceso de promoción de vacantes, reclutamiento y elección de trabajadores?				X		X		X		X			
			A su criterio, ¿el área de Recursos Humanos posee un alto de grado de experiencia suficiente para llevar a cabo el proceso de reclutamiento y selección de manera efectiva?				X		X		X		X			
	• Selección	¿En la empresa existe un proceso de selección de personal que sea organizado y eficiente?				X		X		X		X				
		¿Todo el proceso de reclutamiento y selección de trabajadores es supervisado por los superiores?				X		X		X		X				
		¿Considera usted que, a través del proceso de reclutamiento y selección efectuado por la empresa, ha permitido la obtención de talento humano de calidad?				X		X		X		X				
	Aplicación de personas	• Orientación	¿Considera que la empresa ofrece las oportunidades necesarias para hacer frente a los nuevos retos y los trabajadores desarrollen profesionalmente?				X		X		X		X			
¿Cree usted que la empresa ofrece las herramientas necesarias para lograr un desempeño de calidad en sus funciones?						X		X		X		X				

	• Evaluación de desempeño	¿Cree usted que el proceso de evaluación de desempeño efectuado por la empresa se ha realizado teniendo en cuenta parámetros de responsabilidad, efectividad y considerando el cumplimiento de objetivos institucionales?				X	X	X	X		
		¿Usted está de acuerdo con la forma y el tipo de evaluación que realiza la empresa?				X	X	X	X		
		¿El área de Recursos Humanos cuantifica y/o mide el desempeño de sus trabajadores permanentemente?				X	X	X	X		
<b>Desarrollo de personas</b>	• Capacitación	¿La empresa ofrece un óptimo programa de capacitación para los trabajadores?				X	X	X	X		
		¿Se corrobora el conocimiento obtenido posteriormente a la capacitación?				X	X	X	X		
		¿Usted se siente satisfecho con las capacitaciones brindadas por la empresa?				X	X	X	X		
	• Formación	¿Brindan actividades de formación para sus trabajadores encaminadas al desarrollo de conocimientos y destrezas?				X	X	X	X		
¿La formación recibida por la empresa coadyuva a que los trabajadores logren el éxito en sus actividades laborales?											
<b>Mantenimiento de personas</b>	• Vínculo con los trabajadores	¿Cree que exista un vínculo armonioso y tranquilo entre los superiores y los trabajadores?				X	X	X	X		
		¿Usted coopera con sus compañeros de trabajo para detectar y solucionar problemas?				X	X	X	X		
	• Higiene, seguridad y calidad de vida	¿Cree usted que la empresa tenga un ambiente saludable que salvaguarde su calidad de vida?				X	X	X	X		
		¿Considera que la empresa aplica y efectúa sus políticas de higiene y calidad de vida en los interiores de su centro de labores?				X	X	X	X		




**Dr. Freddy W. Castillo Palacios**  
 REG. UNIC DE CUENCA, Nº 843

FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Gestión del talento humano”

**OBJETIVO:** El siguiente instrumento se utilizará para evaluar la gestión del talento humano en la empresa Ferretería Milena Quevedo 2022.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la empresa Ferretería Milena

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** CASTILLO PALACIOS FREDDY WILLIAM


**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EVALUADOR



Dr. Freddy W. Castillo Palacios  
REG. UNIC DE CULEG. N° 843


### MATRIZ DE VALIDACIÓN


TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y su influencia en el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Productividad laboral	Relaciones	• Interpersonales	¿Usted mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?				X		X		X		X		
			¿Participa de las reuniones laborales con atención y ánimo?				X		X		X		X		
			¿Le gusta formar parte de las actividades realizadas en conjunto?				X		X		X		X		
		• Eficiencia	¿Forma parte de las capacitaciones programadas con una atención y ánimo?				X		X		X		X		
			¿En la empresa se labora con celeridad, eficacia y consistencia?				X		X		X		X		
	Conocimientos	• Competencias	¿Dispone de un bagaje de conocimientos para desempeñarse en el puesto que tiene y ser más productivo?				X		X		X		X		
			¿Tiene la capacidad de trabajar bajo presión para el cumplimiento de los objetivos?				X		X		X		X		
			¿Cumple cabalmente con los procedimientos de carácter administrativo fijados en la empresa y de esa forma cumplir con los fines trazados?				X		X		X		X		
		• Habilidades	¿Usted mantiene una actitud positiva frente a posibles cambios en la empresa como parte del cumplimiento de objetivos?				X		X		X		X		



		¿Intercambia sus conocimientos laborales con el resto de trabajadores a fin de cumplir las metas institucionales trazadas?			X	X		X		
		¿Concurre a cursos de capacitación con el fin de superarse académica y profesionalmente?			X	X		X		
<b>Valores</b>	• Normativas	¿Tiene un alto grado de lealtad laboral con sus superiores y con el personal en general?			X	X		X		
		¿Cuándo se ausenta de su centro de actividades es únicamente al tener una emergencia de carácter urgente?			X	X		X		
		¿Realiza un control físico y administrativo sobre el material o equipos de la empresa?			X	X		X		
	• Metas	¿Es puntual con las labores asignadas o con cualquier otra actividad que se le encargue en la empresa?			X	X		X		
		¿Cumple con las funciones encomendadas tras la ausencia de sus superiores?			X	X		X		




**Dr. Freddy W. Castillo Palacios**  
 REG. UNIC DE COLEG. 1º 843

\_\_\_\_\_  
 FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Productividad laboral”

**OBJETIVO:** El siguiente instrumento se utilizará para evaluar la productividad laboral en la empresa Ferretería Milena, 2022.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la empresa Ferretería Milena

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** CASTILLO PALACIOS FREDDY WILLIAM

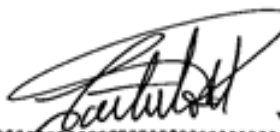
**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EVALUADOR



**Dr. Freddy W. Castillo Palacios**  
REG. UNIC DE COLEG. 1º 843

## Validador 2

### MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y su influencia en el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión del talento humano	Admisión de personas	• Reclutamiento	¿Cree usted que en la empresa tienen correctamente definidas las necesidades de talento para llevar a cabo el reclutamiento de personal?				X		X		X		X			
			¿Considera que la empresa utiliza tecnologías modernas y estrategias vanguardistas para efectuar el proceso de promoción de vacantes, reclutamiento y elección de trabajadores?				X		X		X		X			
			A su criterio, ¿el área de Recursos Humanos posee un alto de grado de experiencia suficiente para llevar a cabo el proceso de reclutamiento y selección de manera efectiva?				X		X		X		X			
	• Selección	¿En la empresa existe un proceso de selección de personal que sea organizado y eficiente?				X		X		X		X				
		¿Todo el proceso de reclutamiento y selección de trabajadores es supervisado por los superiores?				X		X		X		X				
		¿Considera usted que, a través del proceso de reclutamiento y selección efectuado por la empresa, ha permitido la obtención de talento humano de calidad?				X		X		X		X				
	Aplicación de personas	• Orientación	¿Considera que la empresa ofrece las oportunidades necesarias para hacer frente a los nuevos retos y los trabajadores desarrollen profesionalmente?				X		X		X		X			
			¿Cree usted que la empresa ofrece las herramientas necesarias para lograr un desempeño de calidad en sus funciones?													
	• Evaluación de desempeño	¿Cree usted que el proceso de evaluación de desempeño efectuado por la empresa se ha realizado teniendo en cuenta parámetros de responsabilidad, efectividad y considerando el cumplimiento de objetivos				X		X		X		X				

		institucionales?												
		¿Usted está de acuerdo con la forma y el tipo de evaluación que realiza la empresa?				X		X		X		X		
		¿El área de Recursos Humanos cuantifica y/o mide el desempeño de sus trabajadores permanentemente?				X		X		X		X		
<b>Desarrollo de personas</b>	• Capacitación	¿La empresa ofrece un óptimo programa de capacitación para los trabajadores?				X		X		X		X		
		¿Se corrobora el conocimiento obtenido posteriormente a la capacitación?				X		X		X		X		
		¿Usted se siente satisfecho con las capacitaciones brindadas por la empresa?				X		X		X		X		
	• Formación	¿Brindan actividades de formación para sus trabajadores encaminadas al desarrollo de conocimientos y destrezas?				X		X		X		X		
		¿La formación recibida por la empresa coadyuva a que los trabajadores logren el éxito en sus actividades laborales?				X		X		X		X		
<b>Mantenimiento de personas</b>	• Vínculo con los trabajadores	¿Cree que exista un vínculo armonioso y tranquilo entre los superiores y los trabajadores?				X		X		X		X		
		¿Usted coopera con sus compañeros de trabajo para detectar y solucionar problemas?				X		X		X		X		
	• Higiene, seguridad y calidad de vida	¿Cree usted que la empresa tenga un ambiente saludable que salvaguarde su calidad de vida?				X		X		X		X		
		¿Considera que la empresa aplica y efectúa sus políticas de higiene y calidad de vida en los interiores de su centro de labores?				X		X		X		X		



Firmado digitalmente por:  
**ROMANA ALEXANDRA  
TORRES NAVARRETE**

Ing. Alexandra Torre Navarrete, PhD  
**Docente Universidad Técnica de Babahoyo**

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Productividad laboral”

**OBJETIVO:** El siguiente instrumento se utilizará para evaluar la productividad laboral en la empresa Ferretería Milena., 2022.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la empresa Ferretería Milena.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** TORRES NAVARRETE RUMANIA ALEXANDRA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** PhD EN ECONOMIA APPLICATA Y DELLA INTERNAZIONALIZZAZIONE

### VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



Ing. Alexandra Torre Navarrete, PhD  
Docente Universidad Técnica de Babahoyo



	<b>Valores</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Normativas</li> <li>• Metas</li> </ul>	¿Concurre a cursos de capacitación con el fin de superarse académica y profesionalmente?				X												
			¿Tiene un alto grado de lealtad laboral con sus superiores y con el personal en general?				X												
			¿Cuándo se ausenta de su centro de actividades es únicamente al tener una emergencia de carácter urgente?				X												
			¿Realiza un control físico y administrativo sobre el material o equipos de la empresa?																
			¿Es puntual con las labores asignadas o con cualquier otra actividad que se le encargue en la empresa?				X												
			¿Cumple con las funciones encomendadas tras la ausencia de sus superiores?				X												



Financiada económicamente por:  
**RUMANIA ALEXANDRA**  
**TORRES NAVARRETE**

Ing. Alexandra Torre Navarrete, PhD  
 Docente Universidad Técnica de Babahoyo

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Productividad laboral”

**OBJETIVO:** El siguiente instrumento se utilizará para evaluar la productividad laboral en la empresa Ferretería Milena., 2022.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la empresa Ferretería Milena.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** TORRES NAVARRETE RUMANIA ALEXANDRA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** PhD EN ECONOMIA APLICATA Y DELLA INTERNAZIONALIZZAZIONE

### VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto X	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



Ing. Alexandra Torre Navarrete, PhD  
Docente Universidad Técnica de Babahoyo



### Validador 3

#### MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Gestión del talento humano y su influencia en el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA			CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACION Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	A veces	Nunca	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
							SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Gestión del talento humano	Admisión de personas	• Reclutamiento	¿Cree usted que en la empresa tienen correctamente definidas las necesidades de talento para llevar a cabo el reclutamiento de personal?				X		X		X		X			
			¿Considera que la empresa utiliza tecnologías modernas y estrategias vanguardistas para efectuar el proceso de promoción de vacantes, reclutamiento y elección de trabajadores?				X		X		X		X			
			A su criterio, ¿el área de Recursos Humanos posee un alto grado de experiencia suficiente para llevar a cabo el proceso de reclutamiento y selección de manera efectiva?				X		X		X		X			
		• Selección	¿En la empresa existe un proceso de selección de personal que sea organizado y eficiente?				X		X		X		X			
			¿Todo el proceso de reclutamiento y selección de trabajadores es supervisado por los superiores?				X		X		X		X			
			¿Considera usted que, a través del proceso de reclutamiento y selección efectuado por la empresa, ha permitido la obtención de talento humano de calidad?				X		X		X		X			
	Aplicación de personas	• Orientación	¿Considera que la empresa ofrece las oportunidades necesarias para hacer frente a los nuevos retos y los trabajadores desarrollen profesionalmente?				X		X		X		X			
			¿Cree usted que la empresa ofrece las herramientas necesarias para lograr un desempeño de calidad en sus funciones?													
		• Evaluación de desempeño	¿Cree usted que el proceso de evaluación de desempeño efectuado por la empresa se ha realizado teniendo en cuenta parámetros de responsabilidad, efectividad y considerando el cumplimiento de objetivos?				X		X		X		X			

		institucionales?												
		¿Usted está de acuerdo con la forma y el tipo de evaluación que realiza la empresa?				X		X		X		X		
		¿El área de Recursos Humanos cuantifica y/o mide el desempeño de sus trabajadores permanentemente?				X		X		X		X		
<b>Desarrollo de personas</b>	• Capacitación	¿La empresa ofrece un óptimo programa de capacitación para los trabajadores?				X		X		X		X		
		¿Se corrobora el conocimiento obtenido posteriormente a la capacitación?				X		X		X		X		
		¿Usted se siente satisfecho con las capacitaciones brindadas por la empresa?				X		X		X		X		
	• Formación	¿Brindan actividades de formación para sus trabajadores encaminadas al desarrollo de conocimientos y destrezas?				X		X		X		X		
		¿La formación recibida por la empresa coadyuva a que los trabajadores logren el éxito en sus actividades laborales?				X		X		X		X		
<b>Mantenimiento de personas</b>	• Vínculo con los trabajadores	¿Cree que exista un vínculo armonioso y tranquilo entre los superiores y los trabajadores?				X		X		X		X		
		¿Usted coopera con sus compañeros de trabajo para detectar y solucionar problemas?				X		X		X		X		
	• Higiene, seguridad y calidad de vida	¿Cree usted que la empresa tenga un ambiente saludable que salvaguarde su calidad de vida?				X		X		X		X		
		¿Considera que la empresa aplica y efectúa sus políticas de higiene y calidad de vida en los interiores de su centro de labores?				X		X		X		X		

  
**ARMANDO CHERO FERNANDEZ**  
 DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN  
 N° CLAD 0470

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“Gestión del talento humano”

**OBJETIVO:** El siguiente instrumento se utilizará para evaluar la gestión del talento humano en la empresa Ferretería Milena. Quevedo 2022.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la empresa Ferretería Milena.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** CHERO FERNANDEZ ARMANDO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

**VALORACIÓN:**

Muy Alto	Alto x	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)



ARMANDO CHERO FERNANDEZ  
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN  
Nº CLAD 0470



		¿Concorre a cursos de capacitación con el fin de superarse académica y profesionalmente?				X									
<b>Valores</b>	• Normativas	¿Tiene un alto grado de lealtad laboral con sus superiores y con el personal en general?				X									
		¿Cuándo se ausenta de su centro de actividades es únicamente al tener una emergencia de carácter urgente?				X									
		¿Realiza un control físico y administrativo sobre el material o equipos de la empresa?													
	• Metas	¿Es puntual con las labores asignadas o con cualquier otra actividad que se le encargue en la empresa?					X								
		¿Cumple con las funciones encomendadas tras la ausencia de sus superiores?					X								

  
**ARMANDO CHERO FERNANDEZ**  
 DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN  
 N° CLAD 0470

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

### NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

“Productividad laboral”

**OBJETIVO:** El siguiente instrumento se utilizará para evaluar la productividad laboral en la empresa Ferretería Milena., 2022.

**DIRIGIDO A:** Trabajadores de la empresa Ferretería Milena.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** CHERO FERNANDEZ ARMANDO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN

### VALORACIÓN:

Muy Alto	Alto x	Medio	Bajo	Muy Bajo
----------	--------	-------	------	----------

(La valoración va a criterio del investigador esta valoración es solo un ejemplo)

  
ARMANDO CHERO FERNANDEZ  
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN  
N° CLAD 0470

#### **Anexo 6.** Confiabilidad de instrumentos

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
Gestión del talento humano	0.978	20
Productividad laboral	0.975	16

#### **Anexo 7.** Prueba de normalidad

<b>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></b>			
	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
Satisfacción laboral	0.139	36	0.078
Gestión de la compensación	0.165	36	0.014

## Anexo 8. Carta de autorización de la empresa

### AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN

Quevedo, 02 julio de 2022

Quien suscribe:

Sr. Tayron Lenin Zambrano Manzaba.

Representante Legal de "FERRETERÍA MILENA"

**AUTORIZA:** Permiso para recoger de información pertinente en función del trabajo de investigación, denominado "Gestión del talento humano y su influencia en el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022"

Por el presente, el que suscribe, Sr. Tayron Lenin Zambrano Manzaba, Gerente Propietario de la Empresa Ferretería Milena, AUTORIZO a la maestrante: Solórzano Vera Mary Carmen, identificado con cedula de identidad N° 1719613935, estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Piura, a realizar el trabajo de investigación denominado: "Gestión del talento humano y su influencia en el nivel de productividad en una empresa de ferretería, Quevedo 2022", al uso de información relevante para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis del tercer ciclo, enunciada en las líneas arriba, de quien se requiere se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente,



.....  
Tayron Lenin Zambrano Manzaba:

C.I. 091595969

**GERENTE PROPIETARIO**