



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

Gestión del talento humano y productividad laboral en colaboradores
de la empresa Ingepal SAC, Moyobamba – 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Panduro Aching, Eshla Aranzza (ORCID: 0000-0002-3499-1530)

ASESOR:

Dr. Ramírez García, Gustavo (ORCID: 0000-0003-0035-7088)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi amado esposo **Américo Palacios Gonzales**; por su complicidad, valentía, sacrificio y esfuerzo, de seguir este camino extraño, vehemente e inexplicable quizás; pero nuestro amor debe ser así, antagónico en las miradas, pero verdaderos en **EL TE AMO**. Gracias por acompañarme en las madrugadas con tus buenos deseos y por cuidar tan humanamente a Américo Steve.

A mi amado hijo **Américo Steve**, por ser mi fuente de motivación e inspiración para poder superarme cada día más y así poder luchar para que la vida nos depare un futuro mejor.

A mi amada madre y hermanos, quienes con sus palabras de aliento no me dejaban decaer para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales.

Eshla Aranza

Agradecimiento

A la Universidad Privada César Vallejo y la Escuela de Posgrado, por la complicidad en la formación académica y humana de sus alumnos, por seguir mejorando los niveles de enseñanza y por invertir sus esfuerzos en la infraestructura y su bibliotecas en nuestra Región de San Martín; por constituir una pasión por la educación, porque la reserva moral de la universidad está en la Investigación de sus docentes y el ADN de sus estudiantes; que siguen luchando por salir adelante a pesar de lo azaroso y contencioso que nuestra realidad.

A mi **Mtro. Gustavo Ramírez García**, a quien hago llegar mi más sincero agradecimiento, por permitirme ser partícipe de uno de sus proyectos dentro de la Universidad y por su entrega incondicional durante el desarrollo de este trabajo de investigación.

El autor

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad...	16
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS.....	54

Índice de tablas

Tabla 1 Resultados de la validez	17
Tabla 2 Confiabilidad de instrumento de Gestión de talento humano	18
Tabla 3 Confiabilidad del Cuestionario de productividad laboral.....	18
Tabla 4 Nivel de planificación de políticas de recursos humanos	21
Tabla 5 Nivel de organización y distribución del trabajo.....	22
Tabla 6 Nivel de gestión del empleo	22
Tabla 7 Nivel de gestión del rendimiento	23
Tabla 8 Nivel de gestión de la compensación	24
Tabla 9 Nivel de gestión del desarrollo y la capacitación	24
Tabla 10 Nivel de gestión de las relaciones.....	25
Tabla 11 Nivel de gestión del talento humano	26
Tabla 12 Estándares laborales	27
Tabla 13 Nivel de eficiencia	28
Tabla 14 Niveles de eficacia	28
Tabla 15 Nivel de productividad laboral	29
Tabla 16 Prueba de normalidad.....	30
Tabla 17 Relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y la productividad laboral	31
Tabla 18 Relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral..	33

Resumen

Se estableció como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en colaboradores de la empresa Ingepal SAC, Moyobamba – 2022. El estudio se caracterizó por ser tipo básico, nivel correlacional y diseño no experimental. La muestra estuvo constituida por 50 colaboradores que pertenecen a dicha empresa, se administró como instrumento, el cuestionario. Los resultados reportaron, plano descriptivo, la gestión del talento humano y la productividad laboral se catalogaron como altas. Luego, plano inferencial, se halló productividad laboral se asoció directa y significativamente con todas las dimensiones de gestión del talento humano: Planificación de políticas de recursos humanos ($\rho = .735$, $p = .000$); organización y distribución del trabajo ($\rho = .585$, $p = .000$); gestión del empleo ($\rho = .357$, $p = .011$); gestión del rendimiento ($\rho = .604$, $p = .000$); gestión de la compensación ($\rho = .781$, $p = .000$); gestión del desarrollo y la capacitación ($\rho = .713$, $p = .000$) y la gestión de las relaciones ($\rho = .448$, $p = .001$). Asimismo, la gestión del talento humano se relacionó de forma positiva y significativa con la productividad laboral ($\rho = .777$, $p = .000$). Se concluyó que todas las hipótesis de investigación fueron validadas.

Palabras clave: Gestión del talento humano, productividad laboral, empresa.

Abstract

The general objective was established to determine the relationship between the management of human talent and labor productivity in employees of the company Ingepal SAC, Moyobamba - 2022. The study was characterized by being a basic type, correlational level and non-experimental design. The sample consisted of 50 employees who belong to said company, the questionnaire was administered as an instrument. The results reported, descriptive plan, the management of human talent and labor productivity were classified as high. Then, inferentially, labor productivity was found to be directly and significantly associated with all the dimensions of human talent management: Human resource policy planning ($\rho = .735$, $p = .000$); organization and distribution of work ($\rho = .585$, $p = .000$); employment management ($\rho = .357$, $p = .011$); performance management ($\rho = .604$, $p = .000$); compensation management ($\rho = .781$, $p = .000$); development and training management ($\rho = .713$, $p = .000$) and relationship management ($\rho = .448$, $p = .001$). Likewise, the management of human talent was positively and significantly related to labor productivity ($\rho = .777$, $p = .000$). It was concluded that all the research hypotheses were validated.

Keywords: Talent management human, labor productivity, company.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las entidades empresariales designan una creciente relevancia a aspectos relativos a la detección, aprovechamiento y entrenamiento competencial de sus trabajadores a efectos de su adaptación a las exigencias vigentes en el mercado y su posicionamiento lidere en su sector concreto (Singh, 2021). Si se visualiza desde un plano internacional, varias organizaciones están realizando implementaciones en términos de adecuación tecnológica ya que, incluso luego de la pandemia por Covid-19, se actuó más su importancia. Así, las empresas apuntan a la capacitación, formación, motivación y liderazgo de sus empleados en favor de promover el talento humano; reflejándose en una pertinente productividad laboral (Mamani , 2020). No obstante, cabe agregar que la gestión de talento humano no contempla al trabajador cual mero recurso sino como un socio interno en tanto que, mientras sea debidamente capacitado, se posibilite su inclusión en la toma de decisiones y también sea autónomo durante su faena laboral (Shahi et al., 2020).

Es válido recalcar que el éxito o fracaso de una empresa; obedece predominantemente al personal que integra la organización ya que son quienes establecen el primer contacto con los clientes o consumidores; de manera que constituyen el “rostro” de la empresa y se comprende lo imperativo de su labor al momento de traducir las expectativas (Armas et al, 2017). Por consiguiente, la gestión del talento humano valoriza la contribución efectiva de los empleados y así alcanzar las metas que la organización persigue. En ese sentido, aparentemente, representa un factor influyente para acrecentar la productividad laboral, que articularía la interacción de los servicios prestados y la cantidad de recursos utilizados por las organizaciones empresariales; favoreciendo sus índices de rentabilidad (Pandita & Ray, 2018).

En cuanto al panorama nacional, al respecto, en el Perú, una investigación encontró que la gestión del talento humano se relacionó en gran medida con la productividad de los empleados en el distrito de Maras Urubamba, 2018, donde el 28.8% de los empleados señaló que la gestión apropiada del talento contribuyó a una productividad laboral. No obstante, vale añadir que pese al beneficio que entraña, solo el 5.5% indica que el personal administra convenientemente los recursos

disponibles (Suyo, 2018). El conocer la participación de la gestión del talento humano en dicho fenómeno es recomendable dado que, si bien desde el 2007 hasta el 2019, la productividad laboral ascendió, supuso un incremento continuo del 2.3%; tras la crisis sanitaria, se produjo una contracción económica del 11% en 2020 y, asimismo, la cantidad de personal en un 13%, lo cual pudo generar un déficit en la productividad (COMEXPERÚ, 2020). Por ello, se infiere que la gestión del talento y el desempeño laboral sugiere el interés empresarial (Padilla, 2019).

Ahora bien, concerniente al contexto local de la empresa Ingepal SAC, Moyobamba; a partir de los comentarios de los colaboradores, se informa que algunos no alcanzan las metas propuestas, notándose su impuntualidad y dificultades para trabajar en equipo. Además, no se procura distribuir las tareas estratégicamente. Presuntamente, la mencionada descripción responde a que la empresa carece de profesionales especializados en la selección y capacitación de los recursos humanos; la falta de compromiso organizacional en tanto que los empleados no comparten la misión y visión empresariales, y una ausente función de liderazgo por parte de la directiva. En consecuencia, los trabajadores no buscan optimizar su rendimiento y se pronostica, por ende, un devenir donde la entidad percibiría un decrecimiento en sus activos y en su posición dentro de mercado competitivo.

Tomando en cuenta lo abordado, dentro de la gestión del talento humano y la productividad laboral evidenciado por los colaboradores de la empresa al ejecutar sus funciones diariamente. Es importante plantear el **problema general**: ¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en colaboradores de la Empresa Ingepal SAC, Moyobamba – 2022? Respondiendo también los **problemas específicos** siendo **PE 1**: ¿Cuál es el nivel de la gestión del talento humano en colaboradores de la Empresa Ingepal SAC, Moyobamba – 2022? **PE 2**: ¿Cuál es el nivel de la productividad laboral según en colaboradores de la Empresa Ingepal SAC, Moyobamba – 2022? **PE 3**: ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y la productividad laboral en colaboradores de la Empresa Ingepal SAC, Moyobamba – 2022?

Respecto a la justificación del estudio se tuvo una por **conveniencia**, en tanto que el estudio, al aportar un reporte diagnóstico sobre las condiciones de la muestra,

puede contribuir a la elaboración de una alternativa de solución en empresa Ingepal SAC, a efectos de optimizar la gestión del talento humano y productividad laboral de los colaboradores. Desde la **relevancia social**, el estudio brindó resultados científicos sobre la realidad de los colaboradores, enfocándose en el talento humano y la productividad laboral, siendo los principales beneficiarios, mejorando sus capacidades, lo cual contribuiría con las metas organizacionales y visión empresarial. Asimismo, el estudio se justificó de forma **teórica**, pues se otorgó información respecto a las variables de análisis, lo que otorgaría un respaldo de la literatura científica y sería un referente en estudios posteriores de similar problemática. También se justificó desde una **implicancia práctica** ya que, a partir de los datos, se podría fundamentar un programa de intervención que revierta la problemática empresarial actual; siendo implementada y su eficacia, evaluada. Finalmente, la investigación contó con una **utilidad metodológica** dado que se diseñaron instrumentos que permitieron medir las variables de estudio, los cuales fueron validados, y se obtuvo la confiabilidad para que puedan ser utilizados en estudios que presenten una realidad similar.

Ante ello, fue necesario plantear el **objetivo general**: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en colaboradores de la Empresa Ingepal SAC, Moyobamba – 2022. Así como también Planteando además los siguientes objetivos específicos: **OE 1**: Identificar el nivel de la gestión del talento humano en colaboradores de la Empresa Ingepal SAC, Moyobamba – 2022. **OE2**: Evaluar el nivel de la productividad laboral según en colaboradores de la Empresa Ingepal SAC, Moyobamba – 2022. **OE3**: Identificar la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y la productividad laboral en colaboradores de la Empresa Ingepal SAC, Moyobamba – 2022. Siendo la **hipótesis general** de investigación: Existe relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en colaboradores de la Empresa Ingepal SAC, Moyobamba – 2022. Y las hipótesis específicas: **H1**: El nivel de la gestión del talento humano en colaboradores de la Empresa Ingepal SAC, Moyobamba – 2022 es eficiente. **H2**: El nivel de la productividad laboral según en colaboradores de la Empresa Ingepal SAC, Moyobamba – 2022 es alto. **H3**: Existe relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y la productividad laboral en colaboradores de la Empresa Ingepal SAC, Moyobamba – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Posterior a la realización de la realidad problemática se vincula que existen estudios anteriores referentes en diferente contexto y entre ellos tenemos: A nivel internacional según Shrouf et al. (2020) en su estudio se propuso como fin evaluar el rol moderador de la productividad en la relación entre los recursos humanos y el rendimiento estratégico. La investigación fue cuantitativa, explicativa y no experimental. La muestra estuvo compuesta por 26 entidades bancarias y se aplicó como instrumento, el cuestionario. Los resultados demostraron que el personal de recursos humanos influyó de forma positiva y en un grado significativo en el desenvolvimiento estratégico ($\beta = .536$, $p < .01$); moderando la productividad la relación precedente ($\beta = .536$, $p < .01$). Se concluyó, en esa línea, que las prácticas del departamento de recursos humanos favorecen el desempeño laboral.

En el caso de Damarasri & Ahman (2020), en su investigación se tuvo como objetivo identificar el efecto de la gestión del talento y la motivación laboral en la productividad del trabajador. El estudio fue cuantitativo, experimental y no experimental. La muestra estuvo conformada por trabajadores de SMKN 3 y se empleó como instrumento, la guía de análisis documental. Los resultados expusieron que la gestión del talento humano influye significativamente en el rendimiento laboral ($t= 3.169$; $p= .002$); así como también en la motivación ($t= 9.035$; $p=.000$). A modo de conclusión, los procedimientos implicados en la administración del talento humano repercuten en el quehacer laboral.

Por otro lado, Al-Hussaini et al. (2019), en su estudio, se enunció como finalidad reconocer el efecto de la gestión del talento en la productividad relativa al desenvolvimiento laboral, considerando la mediación de los resultados. La investigación fue cuantitativa, explicativa y no experimental. La muestra se integró por 200 empleados y se aplicó como instrumento, el cuestionario. Los resultados indicaron que la gestión del talento repercute significativamente en el rendimiento laboral ($R^2= .470$; $p= .000$); notándose que los resultados de la gestión del talento median parcialmente la nombrada relación ($t=2.3003$; $p= .0225$). En ese sentido, se concluye que la gestión del talento humano afecta el desempeño de los trabajadores.

En el rubro nacional, se encuentra Álvarez (2021), en su estudio, se tuvo por objetivo examinar cómo se relaciona la gestión de recursos humanos con la productividad laboral. La investigación fue cuantitativa, correlacional y no experimental. La muestra estuvo compuesta por 15 entidades comerciales ubicadas en el Perú y se empleó como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos hicieron extensivo que la gestión se consideraba casi siempre, de acuerdo con el 50% y se asoció directa y significativamente con la productividad en el trabajo ($r = .325$, $p = .000$). Por tal motivo, se concluye que la administración estratégica del personal se vincula de manera positiva y significativa con la productividad laboral.

Asimismo, Perfecto et al. (2021) en su investigación, se encaminó a determinar la asociación entre la gestión del talento y la rentabilidad. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y no experimental. La muestra estuvo integrada por 40 empleados de la empresa Kanazawa y se utilizó como instrumento, el cuestionario. Los resultados informaron que la gestión de talento se calificó como moderada (90%) y la productividad, media (73%); además de una relación positiva y significativa entre la gestión de talento y la rentabilidad (ρ de Spearman = .881; $p = .000$). Por tal razón, se formula como conclusión que mientras se incrementa la eficacia de la gestión del talento humano en la empresa; se acrecienta el índice de productividad y rentabilidad.

Por otro lado, Mestas et al. (2021) en su estudio se direccionó a definir la asociación entre la gestión del talento humano y el rendimiento laboral. La investigación fue cuantitativa, correlacional y no experimental. La muestra estuvo compuesta por 200 administrativos y se implementó como instrumento, el cuestionario. Los hallazgos mostraron que la calidad laboral se vinculó positiva y significativamente con la selección de personal ($r = .640$, $p = .000$) y con la capacitación ($r = .756$, $p = .000$). Así, se procedió a concluir que la gestión del talento se relaciona directa y significativamente con el desempeño laboral en los empleados sujetos a evaluación.

Asimismo, Muñoz et al. (2020), en su investigación, se trazó como meta hallar la relación entre la administración del talento y la productividad laboral. El estudio fue cuantitativo, correlacional y no experimental. La muestra estuvo constituida 60

colaboradores y los instrumentos empleados fueron la guía de entrevista y el cuestionario. Los hallazgos evidenciaron que la gestión de talento se vincula positiva y significativamente con la productividad ($r = .698$; $p = .000$); así como también con sus dimensiones: Motivación ($r = .658$; $p = .000$), capacitación ($r = .489$; $p = .000$), seguridad e higiene ($r = .455$; $p = .000$) percepción del clima laboral ($r = .486$; $p = .000$), cultura organizacional ($r = .416$; $p = .000$). En ese sentido, se concluye que la gestión del talento humano posee una relación directa y significativa con la productividad laboral.

En el ámbito regional, Saldaña et al. (2021) en su estudio se orientó a establecer la asociación entre la selección de empleados y el desenvolvimiento laboral. La investigación fue cuantitativa, correlacional y no experimental. La muestra estuvo constituida por 70 trabajadores y se utilizó el cuestionario. Los resultados indicaron la existencia de un alto desempeño laboral (62.9%). Por otro lado, se identificó una relación positiva y significativa entre la selección de personal y desempeño laboral ($r = .404$; $p < .05$); así como también entre el rendimiento y el diseño del perfil laboral ($r = .409$; $p < .05$) y reclutamiento ($r = .364$; $p < .05$). A partir de lo anterior, se concluye que las estrategias de selección y reclutamiento de personal, se asocian significativamente con el desenvolvimiento laboral.

En cuanto a Castro y Delgado (2020), en su investigación se planteó como finalidad elaborar un modelo de gestión del talento humano para optimizar el rendimiento laboral. El estudio fue cuantitativo, descriptivo y no experimental. La muestra estuvo conformada por 70 colaboradores y se usó el cuestionario. Los resultados informaron que eventualmente se fomenta el aprendizaje permanente (40%) y en ocasiones se percibe una comunicación fluida (50%). Por otra parte, el 74.3% posee habilidades comunicativas; el 67.1%, habilidades técnicas, analíticas y de solución de problemas; y el 62.9%, capacidades interpersonales. Por tanto, se concluye que los empleados encuestados presentan, en su mayoría, competencias intelectuales y sociales que contribuyen con la ejecución de su rol en el área de trabajo.

Ahora bien, respecto a la primera variable, la gestión del talento humano se conceptualiza como la implementación de estrategias configuradas a efectos de

optimizar y sostener el desempeño y resultados organizacionales mediante técnicas de atracción, retención, desarrollo y rentabilidad del personal que posea las competencias pertinentes en aras de que se conviertan en líderes y conseguir los requisitos presentes y futuros; ciñéndose a los lineamientos correspondientes a la misión y visión de la entidad empresarial (Yuniati et al., 2021). Respecto a sus dimensiones, estas son la elaboración de políticas de recursos humanos, la organización y distribución del trabajo, el empleo, el desempeño, las recompensas, el desarrollo y gestión científica, y el manejo de las relaciones interpersonales y sociales

Dado el fenómeno de la globalización, la competitividad de mercado ha sido acrecentada, de tal manera que se dificulta la conservación del posicionamiento empresarial ante el surgimiento de nuevas alternativas de bienes y servicios; así como también el fortalecimiento de las opciones ya existentes. Por consiguiente, la relevancia de la gestión del talento humano estriba en que propiciaría el diseño de una estrategia en términos de negocio en favor de construir una ventaja competitiva sostenible, partiendo de la premisa que versa la necesidad de promocionar un enfoque centrado en el personal y que se incluya como un pilar trascendente de la cultura gerencial. Asimismo, toma en cuenta la formación de los trabajadores con la finalidad de que funcionen como líderes capaces de identificar y solucionar atinadamente los problemas (Ramírez et al., 2019).

A propósito de ampliar la información sobre los procesos configurados en el desarrollo de la gestión del talento humano, se describen los siguientes: a) reclutamiento, que se concibe como una tarea comunicativa que consiste en la difusión y oferta de oportunidades laborales; con el objetivo de atraer a potenciales candidatos; b) selección, que involucra la elección estratégica de los postulantes más aptos para integrar la organización, de conformidad con su nivel de adecuación al perfil previamente estipulado y contempla una evaluación de resultados en aras de definir costos operacionales y efectos beneficiosos; capacitación, que alude a un proceso sistemático para el mejoramiento conductual del personal, comprometiéndose sesiones de aprendizaje e instrucción en cuatro ejes y son la transmisión de información, desarrollo de habilidades, promoción de actitudes y de formación de conceptos (Jara et al., 2018, p.742).

Persiguiendo con los procesos, d) recompensa, que concierne a los mecanismos de retribución o reconocimiento laboral de forma contingente a la calidad de los servicios prestados por los trabajadores. Las clases de recompensas se bifurcan en financieras y no financieras. Las recompensas financieras pueden ser directas, comprendiendo el salario, los premios y las comisiones; o indirectas como las vacaciones, el descanso semanal remunerado y las gratificaciones. Por último, e) evaluación del rendimiento, que se conceptúa como un procedimiento cuya finalidad reposa en averiguar el valor del desempeño laboral de cada empleado a partir de sus actividades asignadas, de los objetivos y resultados que ha de concretar y de sus posibilidades de desarrollo. Por tanto, se trata de un conjunto de técnicas para conocer las competencias del trabajador y su calificar su aporte a la organización (Jara et al.,2018, pp.742-743).

En cuanto a la teoría concerniente a la gestión del talento humano, figura la teoría de gestión responsable del talento, cuyo postulado elemental estriba en que las prácticas y estrategias en la empresa deben reflejar la responsabilidad organizacional para detectar, desarrollar y promover a los talentos. Fundada en tal consigna, el enfoque teórico se sustenta en varios principios: a) inclusividad, que se refiere a la diversidad competencial de los trabajadores y estimular de forma personalizada su potencial; b) responsabilidad corporativa, que sugiere la necesidad de incentivar el cumplimiento ético en favor de la sostenibilidad; c) equidad e igualdad de oportunidades de empleo, que implica garantizar la disponibilidad de un soporte efectivo y estimular el trabajo cooperativo para alcanzar con prontitud los objetivos trazados por la organización (Anlesinya & Amponsah, 2020).

La primera dimensión, elaboración de políticas de recursos humanos, sugiere el diseño de preceptos precisos y característicos de la empresa que van a respaldar las decisiones sobre el plan de administración del personal (Fernández et al., 2019). Sus indicadores son las políticas de gestión, que se conciben como las directrices relativas a la dirección de los empleados y que representan a la entidad; y, por otro lado, los aspectos cuantitativos y cualitativos, que se definen como los indicadores redactados con exactitud a fin de evaluar el grado de consecución de las metas previstas (Armijos et al., 2019).

La segunda dimensión, organización y distribución del trabajo, se conceptúa como la designación de roles y funciones desde una perspectiva jerarquizada y acorde a la experticia y perfil competencial del personal contratado (Bangun et al., 2019). Sus indicadores son el diseño de puesto, que concierne al planteamiento de las tareas que reúne el papel requerido en el sistema organizacional para su funcionamiento (Pontes et al., 2021); mientras que el perfil del profesional, se describe como la articulación de los rasgos competenciales, aptitudinales y de personalidad, así como también el nivel de experiencia, de conformidad con el puesto a ocupar (Traynor et al., 2021).

La tercera dimensión, gestión del empleo, que se trata de la administración de la actividad realizada por un determinado individuo que genera valor mediante sus competencias y conocimientos; obteniendo una retribución económica denominada salario (Lee & Lee, 2018). Sus indicadores son el ingreso, hace mención a la admisión de nuevos trabajadores de conformidad con un perfil minuciosamente elaborado (Baglione et al., 2022); la movilidad, que alude a la posibilidad de postular a otros cargos dentro de la empresa (Ceder, 2021) y la sanción, que se considera como el conjunto de medidas contempladas ante incurrir en una infracción al contrato y a las políticas de la empresa (Nakamaru et al., 2018).

La cuarta dimensión, gestión del desempeño, se entiende como una práctica generalizada de las entidades a fin de medir, analizar, aplicar estrategias y brindar incentivos a efectos de incrementar el rendimiento del personal en tanto que logren los objetivos propuestos (Tweedie et al., 2019). Sus indicadores son la planificación, que consiste en la delimitación de objetivos y metas individuales y colectivas, así como también las actividades convenientes que permitan concretar lo establecido en el plan (Samarina et al., 2020); y la evaluación, la cual es un proceder que informa sobre la calidad y cumplimiento de los perfiles profesionales en el ámbito de recursos humanos y contribuye con el establecimiento de comparativas bajo varios criterios, de manera que se efectiviza la toma de decisiones (Musa & Kusekwa, 2020).

La quinta dimensión, gestión de la compensación, hace mención a idear un programa de incentivos con la finalidad de estimular la optimización de los

empleados; pudiendo ser bonificaciones financieras, servicios tangibles y demás beneficios según su rendimiento y compromiso organizacional (Dewi et al., 2020). Sus indicadores son la retribución monetaria, la cual es una recompensa que incluye dinero a través de una entrega en efectivo, transacciones bancarias, cheques, entre otros (Hua et al., 2020); mientras que la retribución no monetaria, por lo general, es de carácter intangible y emocional, involucra acciones como el reconocimiento al trabajador, halagos, oportunidades y empoderamiento (Koo et al., 2019).

La sexta dimensión, gestión del desarrollo y la capacitación, se concibe como un proceso que apunta a entablar interacciones educativas en favor de promover la adquisición de capacidades y valores organizacionales; resultando en que se adecúen progresivamente a las expectativas de la institución y la consiguiente culminación exitosa del quehacer laboral (Van Hoek et al., 2020). Sus indicadores son la promoción y carrera, que indican la posibilidad de obtener un ascenso laboral y asumir roles de mayor posicionamiento en la jerarquía organizacional (Son & Kim, 2021); mientras que el aprendizaje se refiere a la adquisición de comportamientos específicos y necesarios en la empresa por medio de la observación, auto instrucción o trabajo cooperativo (Jeong & Shin, 2019).

La séptima dimensión, gestión de las relaciones, que respecta al manejo del clima organizacional; es decir, vela porque las interacciones entre el personal se desarrollen en condiciones de respeto y asertividad, propiciando un entorno cooperativo y participativo (Chen et al., 2022). Sus indicadores son el lugar de trabajo, que es el ambiente donde se ejecutan las faenas programadas, conformándose de un equipo, herramientas y materiales característicos (Alfiyah & Riyanto, 2019); las relaciones interpersonales, que señala la colección de conexiones dadas en el espacio laboral entre los trabajadores, sea abordando temas estrictamente laborales y/o de aspectos extralaborales como familiares, amicales, académicos, etc., implicando un vínculo de confianza y seguridad (Haar et al., 2019) y, por último, las políticas sociales, que hace alusión al reglamento interno que modula la convivencia del personal a fin de prevenir y resolver conflictos (International Labour Organization [ILO], 2018).

En el caso de la variable productividad laboral, se comprende como una medida de efectividad organizacional que reporta el desempeño de los trabajadores respecto a la correspondencia entre las actividades realizadas y los objetivos institucionales trazados con antelación en el marco de un tiempo estipulado (Selo et al., 2019); siendo su crecimiento afín a la incorporación de políticas empresariales, iniciativas de innovación y progreso tecnológico en consonancia con las demandas vigentes del mercado competitivo que fomente una toma de decisiones donde se asuman riesgos y se motiven las medidas de adaptación (Pariboni & Tridico, 2020).

Complementario a lo detallado en el párrafo anterior, la productividad laboral genera un impacto empresarial dado que comporta el cumplimiento de metas en términos de logro de resultados minimizando el gasto de recursos y teniendo en cuenta estándares de efectividad (Peña et al., 2022). Cabe agregar que la productividad laboral está condicionada por factores como a) capital físico, que se refiere al número de grupos organizados a fin de generar bienes y servicios; b) capital humano, que reúne los conocimientos y calificaciones obtenidas por el personal mediante la formación profesional u ocupacional, así como también, la experiencia; c) recursos naturales, que se entienden como agentes que intervienen en la productividad y, por último, d) conocimientos tecnológicos, que son las directrices sociales que recomiendan las modalidades de producción (Martinez & Mateus, 2020).

Es posible sostener que la importancia de promocionar la productividad laboral reposaría en distintos argumentos ya que, a juzgar por las recientes investigaciones, cuando se acrecienta el rendimiento de los trabajadores, se perciben como consecuencias positivas la sensación de autoeficacia, la satisfacción laboral de aquellos que llevan a cabo su faena de trabajo de forma acorde a las expectativas y disposiciones empresariales; lo cual derivaría en un menor ausentismo y rotación laborales, y ello, a su vez, provocaría una prevención de gastos en reclutamiento y capacitación de nuevos miembros, perjudicando los índices financieros de la entidad empresarial (Zambrano & Almeida, 2018)

La productividad laboral es explicada mediante la teoría de los recursos y las capacidades (TRC) cuyos supuestos reconocen la heterogeneidad de las entidades

empresariales en tanto que, a pesar de pertenecer a un mismo rubro comercial, no poseen resultados equivalentes. A propósito de responder a la interrogante, plantea la existencia de dos elementos como su nombre sugiere. Los recursos son materiales y herramientas que pueden ser de carácter tangible y intangible que, en función a cómo sean administrados, van a aportar una ventaja competitiva a la organización. En el caso de las capacidades, es el conjunto de competencias que emergen como producto del aprendizaje colectivo y de la formación profesional para consumir una coordinación especializada de los procesos productivos y el uso adecuado de las tecnologías (Ramón et al., 2021).

Las dimensiones de la productividad laboral son los estándares laborales, eficiencia y eficacia, cada una de ellas con sus respectivos indicadores que serán descritos a continuación. La primera dimensión, estándares laborales, compete a los criterios operativos acordes a las expectativas de la empresa sobre el desempeño del trabajador desde una mirada individual como grupal (Narula, 2019). Sus indicadores son el tiempo de trabajo, que consiste en la reducción del tiempo laborado evitando afectar la cantidad de producción generada mediante la actividad efectuada (ILO, 2018); mientras que las condiciones laborales aluden a los aspectos ambientales y contractuales que influyen en el logro de las metas empresariales (Arellano, 2020). Por otro lado, la tecnología, que menciona el equipamiento disponible de la empresa y la capacidad de los trabajadores para emplearla a fin de agilizar sus actividades durante su jornada laboral (Wang et al., 2020).

La segunda dimensión, eficiencia, se concibe como el indicador referente al rendimiento del trabajador sobre la actividad realizada en tanto se ajuste a los logros contemplados por la empresa y con la menor utilización de recursos (Ergashev & Alikulov, 2022). Sus indicadores son los recursos, que son los materiales, activos, herramientas tecnológicas, empleados, entre otros que se encuentran disponibles en la institución con la finalidad de favorecer el desarrollo normal de las actividades previstas (Pushkareva et al., 2019); mientras que la relación de costo-beneficio hace mención a la proporción existente entre los gastos invertidos en la producción y las ganancias obtenidas mediante el trabajo ejecutado (Mishan & Quah, 2020).

La tercera dimensión, eficacia, se concibe como la capacidad para llevar a cabo las tareas previstas; de modo que se alcancen los resultados planificados, incluyendo factores del entorno laboral que o bien lo pueden promover o bien lo pueden perjudicar (Vital'evna et al., 2020). Sus indicadores son las habilidades, que conforman un repertorio comportamental compuesto por las competencias y conocimientos oportunos para la concreción de las actividades y las responsabilidades inherentes al trabajo (Lyu & Liu, 2021); los recursos utilizados son aquellos provistos por la empresa y que involucran un gasto que espera recuperarse (Fong et al., 2017); en el caso de los resultados alcanzados, son los objetivos debidamente operacionalizados que pudieron lograrse; mientras que la comparación entre los resultados y los objetivos previstos, supone un contraste entre el rendimiento organizacional y las metas formuladas por la empresa (Grijalvo et al., 2021).

III. METODOLOGÍA

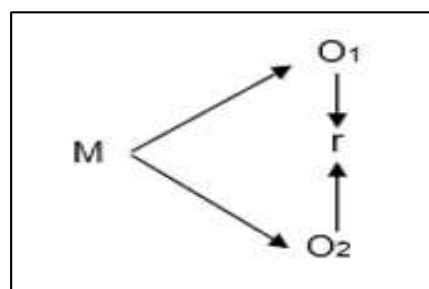
3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se tipificó como básica puesto que se orienta predominantemente a generar conocimientos en aras de conseguir un entendimiento más crítico y sistemático del comportamiento de los acontecimientos observables, los constructos o de las interacciones funcionales entre las entidades sujetas a estudio. Por tal razón, los hallazgos que proceden de dichas investigaciones suelen valorarse como un precedente para los estudios de índole aplicado (Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica, [CONCYTEC], 2020).

El estudio se ubicó en un nivel correlacional dado que su objetivo principal estriba en establecer la asociación entre dos o más variables; prescindiendo de ejercer manipulación alguna sobre ella, de manera que el investigador se limita a observar su ocurrencia y no pudiendo adjudicarles una interpretación de rigor causal (Ñaupás et al., 2018).

Asimismo, operó bajo un diseño no experimental ya que no las variables de estudio: Gestión del talento humano y productividad laboral estarán afectas a manipulación alguna; de tal modo que la tarea se resume en recoger y analizar los datos según los objetivos planteados (Hernández & Mendoza, 2018). Además, tuvo un corte transeccional porque los datos serán recolectados en una única ocasión (Cvetkovic et al., 2021).

Ante lo descrito en párrafos previos, se tomó en cuenta el siguiente esquema para el desarrollo de la investigación:



Donde:

M: Colaboradores de la empresa Ingepal SAC.

O1: Gestión del talento humano.

O2: Productividad laboral.

R: Relación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión del talento humano

Variable 2: Productividad laboral

3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

La población se concibe como el conjunto de elementos, ya sea objetos, personas o datos, que comparten propiedades y estas, a su vez, se declaran necesarias para el desarrollo de la investigación puesto que atañen al problema propuesto y a los objetivos enunciados (Carhuancho et al., 2019). Ahora bien, para la presente investigación, la población estuvo compuesta por 50 colaboradores que laboran en la Empresa Ingepal SAC, Moyobamba y se consideraron los sucesivos criterios de selección:

● **Criterios de inclusión:**

- Personal contratado por Ingepal SAC.
- Trabajadores que firmen el consentimiento firmado.
- Personal cuyas edades fluctúen entre los 30 y 45 años.
- Empleados que posean más de un año trabajando en la empresa.

● **Criterios de exclusión:**

- Personal que revoque su participación.
- Trabajadores que se encuentren indispuestos física y/o psicológicamente.
- Empleados que cuenten con conflictos de interés.
- Personal que no llene adecuadamente los cuestionarios.

Concerniente a la muestra, se define como un segmento poblacional que posee una cualidad representativa de un determinado sector; derivándose de un tratamiento probabilístico o no probabilístico en aras de su selección (Sánchez et

al., 2018). Para este caso, la muestra fue censal; es decir, estuvo integrada por los 50 colaboradores que trabajan en la Empresa Ingepal SAC.

En lo que respecta al muestreo, se conceptúa como una técnica de selección empleada para delimitar el tamaño muestral; pudiendo ser de naturaleza probabilística o no probabilística. El muestreo probabilístico, se distingue por el uso de fórmulas matemáticas y porque todos los participantes tienen la misma probabilidad de ser elegidos; mientras que, en el no probabilístico, el factor determinante recae en los criterios dispuestos por el investigador (Otzen & Manterola, 2017). Para este estudio, el muestreo fue no probabilístico.

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

Técnicas

La técnica por la cual se optó es la encuesta, que se caracteriza por permitir un contacto con la unidad de estudio mediante el planteamiento de interrogantes de forma práctica, veloz, sencilla y versátil ya que puede realizarse por de manera presencial o virtual; es decir, vía telefónica, por conexión a internet, etc. (Espinoza, 2019).

Instrumentos

El instrumento que fue administrado es el cuestionario, que es una herramienta de recogida de datos que consta de enunciados o interrogantes (también denominados ítems o reactivos) basados en la variable a evaluar y que son redactados en formato escrito a efectos de que sean resueltos por el participante (Córdova, 2018). Así, bajo la premisa de la obtención de información, se utilizaron dos cuestionarios cuyo contenido será detallado a continuación:

- El cuestionario de Gestión del talento humano de elaboración propia: Está conformado por 50 ítems agrupados en siete dimensiones: i) Planificación de políticas de recursos humanos, (ii) organización y distribución del trabajo, (iii) gestión del empleo, (iv) gestión del rendimiento, (v) gestión de la compensación, (vi) gestión del desarrollo y la capacitación, (vii) gestión de las relaciones. Los reactivos pueden ser calificados en función a una escala de tipo Likert de cinco opciones: 1= “Totalmente en desacuerdo”, 2= “En

desacuerdo”, 3= “Indiferente”, 4= “De acuerdo” y 5= “Totalmente de acuerdo”. La sumatoria de dichas puntuaciones puede ser asignada en uno de tres niveles: Deficiente, regular o eficiente.

- Cuestionario de productividad laboral de propia construcción: Consta de conformada 24 ítems distribuidos en tres dimensiones: 1) Estándares laborales, 2) eficiencia y 3) eficacia. Los reactivos se puntúan de acuerdo a una escala de tipo Likert de cinco alternativas: 1= “Totalmente en desacuerdo”, 2= “En desacuerdo”, 3= “Indiferente”, 4= “De acuerdo” y 5= “Totalmente de acuerdo”. La sumatoria de tales calificaciones puede ser situada en uno de los siguientes niveles: Bajo, promedio o alto.

Validez

La validez se considera como un criterio de calidad que habilita el uso de un instrumento ya que refiere la exactitud con que un cuestionario mide la variable que pretende medir (Ñaupas et al., 2018). En el caso de la validación de los instrumentos, esta fue de contenido y, por tanto, mediante juicio de expertos que son tres especialistas en la materia, encargados de valorar los ítems según variados indicadores.

Tabla 1

Resultados de la validez

Variable	N.º	Experto o especialista	Promedio de validez	Opinión del experto
	1	Mg.	4.8	Es aplicable
Variable 1	2	Mg.	5.0	Es aplicable
	3	Mg.	4.8	Es aplicable
	1	Mg.	4,8	Es aplicable
Variable 2	2	Mg.	5.0	Es aplicable
	3	Mg.	4.9	Es aplicable

En la tabla 1, se aprecia que los resultados de validación para ambos instrumentos a fin de verificar la coherencia y pertinencia de sus indicadores. Principiando con el de la primera variable, el resultado arrojó un promedio de 4.86, representando el 96.69 % de concordancia entre jueces. Respecto a la

segunda variable, se alcanzó un promedio de 4.9, representando el 98% de concordancia entre jueces; señalando que ambos poseen una alta validez. En ese sentido, los instrumentos reunieron las condiciones metodológicas para ser aplicados.

Confiabilidad

La confiabilidad, o también llamada fiabilidad, es una medida del instrumento que informa sobre la estabilidad evidenciada por los resultados derivados de su administración en un mismo sujeto, a pesar del transcurso del tiempo (López et al., 2019). Para la presente investigación, se recurrió a obtener la confiabilidad a través del coeficiente alfa de Cronbach, que es un índice de correlación entre los ítems del instrumento y cuya cifra puede oscilar entre cero y uno. De esta forma, mientras el valor sea más colindante a uno, se interpreta que el instrumento es más fiable (Rodríguez & Reguant, 2020).

Así, se llevó a cabo una prueba piloto en un grupo de 10 empleados similares de la empresa, y los resultados de la confiabilidad con el coeficiente Alfa de Cronbach se visualizan a continuación:

Tabla 2

Confiabilidad de instrumento de Gestión de talento humano

Alfa de Cronbach	N de elementos
.853	50

Tabla 3

Confiabilidad del Cuestionario de productividad laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
.885	24

Como se identifica en las tablas 2 y 3, los coeficientes alfa de Cronbach demuestran ser altos dado que, para el cuestionario de gestión de talento humano, se obtuvo un índice de .853; mientras que, para el cuestionario de productividad laboral, el índice fue de .885. Por consiguiente, ambos instrumentos connotan una elevada fiabilidad.

3.5. Procedimientos

En lo que atañe a los procedimientos, se entabló una conversación formal con el representante de la empresa Ingepal SAC con la finalidad de exponer el fin de la investigación y solicitar el permiso para acceder a los colaboradores que laboran actualmente en dicha entidad comercial. Debido a que la respuesta fue aprobatoria, se realizaron las coordinaciones respectivas para programar las fechas de aplicación de los cuestionarios; no sin antes efectuar el consentimiento informado. Luego, los datos recopilados fueron sometidos a los análisis estadísticos sugeridos en el marco metodológico dispuesto para la elaboración del informe.

3.6. Método de análisis de datos

Tras la aplicación de los instrumentos destinados a la evaluación de la gestión del talento humano y de la productividad laboral en los colaboradores; se codificaron la información y se construyó una base de datos en el programa de Microsoft Excel; en favor de los análisis estadístico-descriptivos y la tabulación respectiva posterior para facilitar el ordenamiento e interpretación de los datos. Posteriormente, se empleó el programa de SPSS versión 26 a efectos de desarrollar los análisis estadístico-inferenciales, comenzando por la prueba de Kolmogorov-Smirnov ya que el tamaño muestral equivalió a los 50 sujetos; lo cual viabilizó la elección de la prueba correlacional idónea: R de Pearson (paramétrica) o Rho de Spearman (no paramétrica) a propósito de consumir los objetivos descritos.

3.7. Aspectos éticos

El proyecto de estudio tuvo una redacción que respetó los derechos de propiedad intelectual puesto que la información perteneciente a otros autores fue adecuadamente referenciada, en compatibilidad con los lineamientos proporcionados por la normativa de la institución APA.

Por otro lado, en cuanto a los postulados éticos supeditaron el desarrollo de investigación, estos fueron los de autonomía, respeto por la dignidad humano, principio de no maleficencia, justicia e integridad científica. El principio de autonomía alude al compromiso de comunicar el objetivo del estudio y el consentimiento informado al participante. Del mismo modo, comentar en torno a la protección de su privacidad y la confidencialidad de los datos que brinde en el estudio. Sumado a lo previo, hacerle extensivo su derecho de revertir su participación en el momento que juzgue pertinente y sin ser sujeto de represalias. Respetándose los derechos de los participantes. Luego, el precepto relativo al respeto a la dignidad humana, se señala que los contenidos hallados se respetan en todo momento mediante el anonimato de los responsables de los registros (RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0262-2020/UCV, 2020).

Por otra parte, el principio de no maleficencia consiste en que la investigación, así como las acciones del investigador, no deben de buscar perjudicar de manera directa o indirecta a los involucrados en la investigación. Sumado a lo previo, el principio de justicia compromete que todas las acciones a realizar en la investigación, deben encontrarse dentro de lo justo y razonable; y, por último, el principio de integridad científica indica que el investigador resulta especialmente relevante cuando, en función de las normas deontológicas de su profesión, se evalúan y declaran daños, riesgos y beneficios potenciales que puedan afectar a quienes participan en una investigación (RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0262-2020/UCV, 2020).

IV. RESULTADOS

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Los hallazgos procedentes del tratamiento estadístico-descriptivo constan de frecuencias y porcentajes distribuidos según las variables: Gestión del talento humano y productividad laboral; así como también, de acuerdo a sus respectivas dimensiones, siendo expuestas a detalle en las siguientes tablas y figuras:

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de la gestión del talento humano en colaboradores de la Empresa Ingepal SAC, Moyobamba – 2022.

Gestión del talento humano

Tabla 4

Nivel de planificación de políticas de recursos humanos

Niveles	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	8	19	0	0%
Regular	20	31	27	54%
Eficiente	32	40	23	46%
Total			50	100%

En la tabla 4 se visualiza que, para el 54% de los colaboradores encuestados estima que la planificación de políticas de recursos humanos en la empresa Ingepal SAC es regular. El hallazgo, aparentemente, se subyace en que la institución, generalmente, dispone de un marco articulado y coherente de políticas que regulan el desenvolvimiento de los empleados, asegurándose de difundirlo de forma precisa y clara en aras de garantizar el entendimiento y su posterior cumplimiento. Asimismo, se mantiene una postura en favor de las prácticas planificadoras en tanto se definen específica y operacionalmente los objetivos empresariales y las actividades a realizar por cada área a fin de propiciar una sinergia; de tal modo que se produzca una suerte de complementariedad. Tomar en cuenta que el 46% indicó que la planificación de políticas de recursos humanos fue eficiente.

Tabla 5*Nivel de organización y distribución del trabajo*

Niveles	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	8	19	0	0%
Regular	20	31	28	56%
Eficiente	32	40	22	44%
Total			50	100%

La tabla 5 se aprecia que, de acuerdo con el 56% de los trabajadores evaluados, la organización y distribución del trabajo es regular en la empresa Ingepal SAC de Moyobamba. Tal perspectiva del personal respondería en que, usualmente, en la entidad procura desarrollar un examen sistemático y especializado respecto al perfil competencial de manera colectiva e individual de la organización con la finalidad de tomar decisiones concienzudas respecto a la asignación de roles y las pautas designadas para cada función, asegurando que los trabajadores se ciñan a las expectativas de la empresa y se consumen las metas institucionales exitosamente. Considerar, además, que para el 44% de trabajadores, la organización y distribución del trabajo fue eficiente.

Tabla 6*Nivel de gestión del empleo*

Niveles	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	8	19	0	0%
Regular	20	31	25	50%
Eficiente	32	40	25	50%
Total			50	100%

Como se observa en la tabla 6, el 50% de los empleados que laboran en la empresa Ingepal SAC califican la gestión del empleo como regular; mientras que otro 50% lo cataloga como eficiente. Las cifras porcentuales se respaldarían en que la

organización parte de una política de mérito y libre competencia; es decir, la selección, contratación y conservación del personal depende de sus capacidades, experiencia, personalidad y resultados que obtengan en el ejercicio de su labor. Asimismo, disponen de un sistema de sanciones en caso los trabajadores incurran en conductas que amenacen el bienestar organizacional.

Tabla 7

Nivel de gestión del rendimiento

Niveles	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	4	9	0	0%
Regular	10	15	21	42%
Eficiente	16	20	29	58%
Total			50	100%

Como se identifica en la tabla 7, el 58% del personal perteneciente a la empresa Ingepal SAC posiciona a la gestión del rendimiento en un nivel eficiente; lo cual permite suponer que, en favor de que las actividades de evaluación y supervisión no sean entorpecidas al constituir eventos estresantes, se priorice una interacción no rígida ni excesivamente verticalizada. De esta forma, los empleados sentirían confianza para demostrar sus avances con naturalidad y se propiciaría una comunicación continua donde se atiendan activamente las inquietudes, necesidades, expectativas y sugerencias de los trabajadores para su posterior discusión y así, considerar la posibilidad de efectuar las modificaciones que convengan. Agregar, por otro lado, que de acuerdo con el 42% de los encuestados, el nivel de la gestión del rendimiento fue regular.

Tabla 8*Nivel de gestión de la compensación*

Niveles	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	6	14	1	2%
Regular	15	23	24	48%
Eficiente	24	30	25	50%
Total			50	100%

En la tabla 8, se evidencia que para el 50% de los trabajadores encuestados, las acciones administrativas relacionadas a las compensaciones son eficientes; lo cual se debería a que la empresa ha llevado a cabo un análisis sistemático acerca de los incentivos propicios a fin de estimular el rendimiento de su personal, estando sujeto a criterios predefinidos respecto a la suministración. Tal estudio ha viabilizado el diseño de un programa de incentivos que adecuado a las aspiraciones e intereses del personal; así como también, su consiguiente cumplimiento. Los beneficios que emplea la empresa pueden ser tangibles o intangibles. Cabe añadir que, según el 48% de los trabajadores, la gestión de compensaciones fue regular.

Tabla 9*Nivel de gestión del desarrollo y la capacitación*

Niveles	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	7	16	0	0%
Regular	17	26	24	48%
Eficiente	27	35	26	52%
Total			50	100%

En la tabla 9, se reconoce que el 52% de los empleados se inclina a concebir la gestión de desarrollo y capacitación como predominantemente eficiente en la empresa Ingepal SAC; lo que involucraría, presuntivamente, que la organización ofrece oportunidades de ascenso profesional, salarial y laboral; brindando jornadas

de capacitación gratuitas para fomentar su aprendizaje en el rubro en que se desenvuelven. Por ende, dependiendo del grado motivacional y aspiracional de los trabajadores, ellos pueden utilizar los recursos proporcionados en aras de su autorrealización. Además, al detectarse una cultura de trabajo cooperativo entre los compañeros, se posibilita un espacio de mutuo aprendizaje y soporte en caso se dificulte la resolución de un conflicto en concreto. Por otra parte, cabe señalar que para el 48% de los empleados, la gestión del desarrollo y la capacitación fue regular.

Tabla 10

Nivel de gestión de las relaciones

Niveles	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	9	21	0	0%
Regular	22	34	33	66%
Eficiente	35	45	17	34%
Total			50	100%

En la tabla 10, se distingue que, de acuerdo con la óptica del 66% de los empleados evaluados, las relaciones interpersonales en la empresa Ingepal SAC se gestionan de una manera regular. Ello estribaría en que, habitualmente, la entidad empresarial pretende otorgar las condiciones básicas y mínimas a efectos de generar un clima de trabajo cómodo, grato y afable. Así, acondicionan los espacios con la iluminación, ventilación y aislamiento de distractores con la finalidad de contribuir con el grado de concentración del personal. Por otro lado, se fortalece una dinámica de colaboración constante que no únicamente concierne a los subordinados, sino que incluye a los superiores; en ese sentido, al incrementar el sentimiento de pertenencia, los trabajadores se comprometen con los ideales organizacionales. Por otro lado, en el caso del 34% de los encuestados, se calificó la gestión de las relaciones como eficiente.

Tabla 11*Nivel de gestión del talento humano*

Niveles	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Deficiente	50	116	0	0%
Regular	117	183	17	34%
Eficiente	184	250	33	66%
Total			50	100%

En la tabla 11, se visualiza que, desde la mirada del 66% de los trabajadores encuestados que laboran en la empresa Ingepal SAC, las prácticas, políticas, métodos y procedimientos relativos a la gestión de talento humano se caracterizan por ser eficientes. De esta manera, los factores que, presuntamente, fundamentarían los resultados son el abordaje próximo de la directiva en tanto que busca informarse sobre las necesidades y expectativas de los empleados; y, con dichos datos, idear objetivos y actividades que apunten a la optimización del bienestar organizacional. En consecuencia, el personal puede tener la impresión de que no son únicamente escuchados, sino que la comunicación entablada entre los superiores y ellos deriva en efectos favorables y beneficios que satisfagan sus requerimientos como aumentos salariales, reconocimiento, ascensos profesionales, capacitaciones, etc. Por tanto, se prosigue con la validación de la hipótesis específica dada. Vale agregar que para el 34% del personal, la gestión del talento humano se catalogó como regular.

Objetivo específico 2: Evaluar el nivel de la productividad laboral según en colaboradores de la Empresa Ingepal SAC, Moyobamba – 2022.

Productividad laboral

Tabla 12

Estándares laborales

Niveles	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Bajo	8	19	0	0%
Promedio	20	31	11	22%
Alto	32	40	39	78%
Total			50	100%

Tal y como se expone en la tabla 12, la percepción del personal encuestado se inclina a considerar que la empresa Ingepal SAC posee altos estándares laborales (78%); lo cual se traduce en que los empleados cumplen exitosamente con las exigencias planteadas dado que finalizan las actividades antes del tiempo programada, sin perjudicar su efectividad. Tal descripción se basaría en que la empresa conoce que la disponibilidad de ciertos recursos y herramientas tecnológicas promoverían la rapidez con que se llevan a cabo las tareas asignadas. En virtud de ello, destinan una inversión realista en favor de su adquisición y recurren a criterios que miden periódicamente la productividad de cada trabajador en pro de averiguar si resultó positiva su incorporación en la empresa. Además, mencionar que para el 22% de los encuestados, los estándares de calidad fueron promedio.

Tabla 13*Nivel de eficiencia*

Niveles	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Bajo	8	19	0	0%
Promedio	20	31	20	40%
Alto	32	40	30	60%
Total			50	100%

En la tabla 13, se aprecia que para el 60% de los empleados, la eficiencia en la empresa Ingepal SAC se califica como alta; lo que, al parecer, implicaría que la organización se dedica a instruir a su personal en torno al principio de austeridad, es decir, les enseñan recomendaciones que coadyuvarían al uso adecuado de los recursos materiales y financieros en aras de minimizar los gastos y pérdidas durante los procesos productivos en la entidad empresarial. Asimismo, se asigna como a los superiores de cada área a encargarse del monitoreo para asegurarse de que el personal esté aplicando lo aprendido; en caso contrario, se orienta a conocer las causas que expliquen el comportamiento negligente de los empleados. Cabe agregar que para el 40% de los empleados, el nivel de eficacia de la empresa fue promedio.

Tabla 14*Niveles de eficacia*

Niveles	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Bajo	8	19	0	0%
Promedio	20	31	14	28%
Alto	32	40	36	72%
Total			50	100%

Como se identifica en la tabla 14, el 72% de los trabajadores estima que la eficacia de la empresa Ingepal SAC se ubica en un nivel alto; pudiendo justificarse dicho

hallazgo en que la comunicación funciona como una de los pilares más relevantes en la cultura de la organización nombrada, de modo que se direccionan los esfuerzos a propósito de practicar una comunicación asertiva y efectiva. En esa línea, se pretende lograr que el personal comprenda la misión y visión de la entidad empresarial; así como también, se encaminar a fortalecer sus capacidades mediante una retroalimentación a cargo de los superiores. Asimismo, se procura que el personal cuente con los recursos necesarios para consumir sus actividades en consonancia con los estándares laborales. Vale advertir que, según el 28% de los trabajadores, el nivel de eficacia de la entidad empresarial fue promedio.

Tabla 15

Nivel de productividad laboral

Niveles	Rango		Frecuencia	%
	Desde	Hasta		
Bajo	24	55	0	0%
Promedio	56	87	7	14%
Alto	88	120	43	86%
Total			50	100%

Como se muestra en la tabla 15, el 86% de los colaboradores valora la productividad de la empresa Ingepal SAC como alta; lo cual se asociaría a la presencia de ciertas condiciones que estarían auspiciando índices de productividad satisfactorios. Entre ellas se podría mencionar a una significativa atención brindada al personal con la finalidad de ampliar su conocimiento respecto a los factores que afectan su desempeño y para afianzar su vínculo laboral con la directiva. Por otro lado, si bien la entidad empresarial conserva una cultura de exigencia, sus expectativas se compensan con el acceso conferido a recursos materiales y a las retribuciones otorgadas al personal cuando alcanzan los resultados esperados. De la misma manera, no eluden la comunicación clara y exacta de los objetivos institucionales; así como tampoco las acciones de planeación estratégica y evaluación periódica para establecer una comparativa entre los índices de productividad registrados. Por tal motivo, se valida la hipótesis específica. Por otra

parte, debe añadirse que, desde la óptica del 14% del personal encuestado, el nivel de productividad laboral fue regular.

ANÁLISIS CORRELACIONAL

Considerando que el requisito previo a la ejecución del procedimiento estadístico inferencial consiste en conocer si los datos poseen una distribución normal; se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov (K-S), dado que el tamaño muestral equivalió a los 50 colaboradores. De conformidad con el resultado que se obtenga, se seleccionará la prueba correlacional. En caso los datos se cumplan con el criterio de normalidad, la prueba será r de Pearson (paramétrica); por el contrario, será ρ de Spearman (no paramétrica).

Tabla 16

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	.116	50	.088
Planificación de políticas de recursos humanos	.126	50	.046
Organización y distribución del trabajo	.166	50	.001
Gestión del empleo	.119	50	.072
Gestión del rendimiento	.187	50	.000
Gestión de la compensación	.146	50	.009
Gestión del desarrollo y la capacitación	.131	50	.032
Gestión de las relaciones	.117	50	.087
Estándares laborales	.167	50	.001
Eficiencia	.187	50	.000
Eficacia	.184	50	.000
Productividad laboral	.127	50	.041

En la tabla 16 figuran organizadamente las cifras derivadas de la prueba de K-S, advirtiéndose que las variables de gestión del talento humano y productividad laboral; así como también la mayoría de las dimensiones incluidas, no se ajustan al criterio establecido y, por tanto, no reportan una distribución norma ($p < .05$). Por consiguiente, se decide que la prueba correlacional oportuna es la de rho de Spearman a fin de consumir los objetivos concebidos.

Objetivo específico 3: Identificar la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y la productividad laboral en colaboradores de la Empresa Ingepal SAC, Moyobamba – 2022.

Tabla 17

Relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y la productividad laboral

			Productividad laboral
Rho de Spearman	Planificación de políticas de recursos humanos	Coeficiente de correlación	.735**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	50
	Organización y distribución del trabajo	Coeficiente de correlación	.585**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	50
	Gestión del empleo	Coeficiente de correlación	.357*
		Sig. (bilateral)	.011
		N	50
	Gestión del rendimiento	Coeficiente de correlación	.604**
		Sig. (bilateral)	.000
		N	50
Gestión de la compensación	Coeficiente de correlación	.781**	
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	50	
		Coeficiente de correlación	.713**

Gestión del desarrollo y la capacitación	Sig. (bilateral)	.000
	N	50
Gestión de las relaciones	Coefficiente de correlación	.448**
	Sig. (bilateral)	.001
	N	50

** . La correlación es significativa en el nivel .01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel .05 (2 colas).

Como se visualiza en la tabla 17, la productividad laboral se asocia positiva y significativamente con todas las dimensiones de gestión del talento humano: Planificación de políticas de recursos humanos (rho de Spearman= .735, $p = .000 < 0.01$); organización y distribución del trabajo (rho de Spearman= .585, $p = .000$); gestión del empleo (rho de Spearman= .357, $p = .011 < 0.05$); gestión del rendimiento (rho de Spearman= .604, $p = .000$); gestión de la compensación (rho de Spearman= .781, $p = .000$); gestión del desarrollo y la capacitación (rho de Spearman= .713, $p = .000$) y la gestión de las relaciones (rho de Spearman= .448, $p = .001$). En ese sentido, es posible inferir que mientras se promuevan de forma continua las políticas y acciones implicadas en la gestión del talento humano, ascienden los valores de productividad en la empresa Ingepal SAC.

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en colaboradores de la Empresa Ingepal SAC, Moyobamba – 2022.

Tabla 18

Relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral

		Gestión del talento humano	Productividad laboral
	Coeficiente de correlación	1.000	.777**
	Sig. (bilateral)	.	,000
Rho de Spearman	N	50	50
	Coeficiente de correlación	.777**	1.000
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	50	50

** . La correlación es significativa en el nivel .01 (2 colas).

Como se expone en la tabla 18, la gestión del talento humano se relaciona directa y significativamente con la productividad laboral en la empresa Ingepal SAC (rho de Spearman= .777, p= .000). A juzgar por lo detallado, se interpreta que, en tanto se inviertan dinero, tiempo y esfuerzos en el perfeccionamiento de los mecanismos participantes en la gestión del talento humano; los resultados de productividad se acrecentarían de tal modo que se beneficiarían los ingresos, la competitividad y la rentabilidad de la citada entidad empresarial. En consonancia, se procedió con la validación de la hipótesis de investigación.

V. DISCUSIÓN

Considerando los objetivos de investigación anteriormente planteados, se aplicaron los instrumentos elaborados con la finalidad de evaluar las variables de gestión del talento humano y productividad laboral. Dicha acción permitió la recogida sistemática de los datos mediante los instrumentos previamente elaborados a propósito de su posterior tratamiento estadístico tanto descriptivo como inferencial. Luego, los resultados obtenidos fueron organizados en tablas y figuras; y, en esta sección, serán contrastados con los hallazgos alcanzados en otros estudios precedentes, procurando otorgar una mirada explicativa que posibilite la comprensión de su naturaleza.

En cuanto al primer objetivo específico, se encontró que el nivel de gestión de talento humano fue eficiente desde la percepción del 66% de los colaboradores encuestados que laboran en la empresa Ingepal SAC. Por ello, la hipótesis para tal caso fue validada. El hallazgo podría responder a que la empresa contrata especialistas calificados que se encarguen de la construcción del perfil competencial requerido, en consonancia con los requisitos que demanda el puesto solicitado; de utilizar instrumentos, una metodología de trabajo y procedimientos válidos y de carácter objetivo en la evaluación incluida para la oportuna y justificada selección del personal.

Asimismo, los encargados parecen ser lo suficientemente capaces de reconocer las fortalezas de los trabajadores en favor de capacitarlos y reforzar sus logros, tomando en cuenta sus conocimientos de los incentivos que serían efectivos de forma personalizada; es decir, considerando las necesidades, intereses y expectativas específicos de cada empleado. De la misma manera, procuran llevar a cabo publicaciones periódicas en un mural dispuesto en una ubicación visible donde figuren los resultados obtenidos mensualmente, se destaquen los indicadores de rendimiento, se felicite a los trabajadores más efectivos y se distingan oportunidades de mejora continua en a modo de retroalimentación colectiva.

En concordancia con lo visto, en el estudio de Álvarez (2021), se llegó a la conclusión de que, dentro de la entidad comercial examinada, la gestión del talento

se contempla, en la mayoría de las ocasiones, según la percepción del 50% de los encuestados. No obstante, se visualizó un hallazgo divergente a los previos ya que en la investigación de Perfecto et al. (2021), se concluyó que la gestión de talento humano fue valorada como moderada por el 90% de los consultados. De esta forma, vale aclarar que, en primera instancia, la coincidencia entre los resultados obedecería a la naturaleza similar de las organizaciones sometidas a estudio; lo que involucra que los puestos laborales manejados en ambos son semejantes y, los procedimientos de gestión pueden confluír en indicadores que reportan similitud. Por el contrario, se contradijo con el último estudio ya que concierne a un rubro comercial distinto.

Con respecto al segundo objetivo específico, se halló que el nivel de productividad laboral, de conformidad con el 86% de los trabajadores evaluados, se calificó como alta; por lo que se validó la hipótesis propuesta. El resultado se subyacería a la presencia de factores como la existencia de un programa planificado, viable, coherente y sistemático de recompensas o incentivos contemplados como retribución al cumplimiento de los objetivos empresariales establecidos con precisión; de tal manera que la organización cuenta con la seguridad de poder otorgarlos, evitando amenazar el presupuesto disponible y las interacciones con la jefatura que, si bien se preserva una estructura jerárquica de acuerdo a la complejidad de las funciones y responsabilidades, se mantiene un clima de confianza.

Por otro lado, resaltar la presunta labor permanente de supervisores de cada área de la empresa, quienes reúnen las competencias y perspicacia necesarias para logran una especificidad en sus recomendaciones expuestas durante las retroalimentaciones tanto colectivas como individuales. También se caracterizarían por su trato asertivo y comunicación que denota proximidad; estableciendo una interacción cómoda y recurrente con los trabajadores; incrementando su receptividad y fomentando que expresen sus opiniones y disconformidades. Del mismo modo, agregar la evaluación programada en la agenda para cuantificar y calificar el rendimiento del personal a fin de diseñar un esquema comparativo mensual que facilite la visibilidad de los avances en el desenvolvimiento.

En esa línea y de manera compatible, en la investigación de Saldaña et al. (2021) se enunció como conclusión que el rendimiento laboral del personal abordado se percibió como alto desde la óptica del 62.9% de los encuestados. Sin embargo, en el estudio producido por Perfecto et al. (2021), la conclusión formulada fue discrepante ya que el 73% de los trabajadores catalogó la productividad como media. Por tanto, la congruencia entre los resultados se respaldaría en que ambas investigaciones tomaron en cuenta muestras procedentes de la misma localidad y en un semejante rubro comercial; tales características viabilizaron su comparación por ser fenómenos desarrollados en un ambiente socioeconómico compartido. No obstante, con el último estudio se identifican diferencias metodológicas, principalmente en el tamaño muestral y la operacionalización de las variables.

En torno al tercer y último objetivo específico, se detectó que la productividad laboral se relacionó directa y significativamente con todas las dimensiones de la gestión del talento humano, siendo las siguientes: Planificación de políticas de recursos humanos, organización y distribución del trabajo, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de la compensación, gestión del desarrollo y la capacitación; y la gestión de las relaciones ($p < .01$). Lo detallado permite inferir que, en tanto se refuercen los mecanismos, políticas, decisiones y prácticas en un marco estratégico de administración de los recursos humanos; se acrecentarían los indicadores de productividad que la empresa ha definido a efectos de medir su estatus económico y rentable.

Además, mientras se afiancen la exactitud y pertinencia situacional de cada una de las directrices que comandan el ejercicio de la gestión del talento humano; considerando que sean socializadas inteligentemente, comprendidas y aplicadas por el personal; significará que los procedimientos de la administración que auspicien las competencias de los empleados se adecúan no únicamente a las exigencias del mercado sino a las necesidades de los trabajadores que laboran actualmente en la empresa. Así, se favorece el crecimiento de los estándares de productividad laboral buscados en la entidad empresarial Ingepal con el transcurso del tiempo. En esa línea, se validó la hipótesis de estudio.

Ahora bien, alusivo a lo precedente, existen dos investigaciones que parecen ofrecer un respaldo empírico al resultado. En primer lugar, en el estudio de Mestas

et al. (2021) se observó que la calidad implicada en los procesos de gestión laboral se relacionó directa y significativamente con la selección de personal ($r = .640$, $p = .000$) y con la capacitación ($r = .756$, $p = .000$); es decir, dependiendo del carácter propicio de las decisiones adoptadas por el departamento de recursos humanos, se beneficiaría el desenvolvimiento de los empleados al ser seleccionados y entrenados. Así, no solo estarían siendo escogidos aquellos que evidencien un mayor ajuste a los requerimientos del puesto; sino que su perfil competencial los predispone a ser más receptivos a las sesiones de instrucción ya que representarían una oportunidad de crecimiento profesional y maximiza sus posibilidades para ascender laboralmente.

En segundo lugar, en la investigación de Muñoz et al. (2020) se encontró que las acciones comprometidas en la gestión del talento humano se asociaron positiva y significativamente con la productividad ($r = .698$; $p = .000$); así como también con cada una de sus dimensiones: Motivación ($r = .658$; $p = .000$), capacitación ($r = .489$; $p = .000$), seguridad e higiene ($r = .455$; $p = .000$) percepción del clima laboral ($r = .486$; $p = .000$) y cultura organizacional ($r = .416$; $p = .000$). De tal forma que las herramientas utilizadas y los procesos realizados por los gestores de recursos humanos, mientras aumente su eficacia; estimulan los resultados de productividad percibidos por la empresa.

Tal notable compatibilidad entre los hallazgos podría fundamentarse en que la teoría de gestión responsable del talento, puesto que su postulado versa en la responsabilidad organizacional reflejada en las estrategias de detección, desarrollo y promoción de las capacidades personales de los trabajadores, tanto para llevar cabo las tareas individuales asignadas como para participar en un trabajo en equipo. Además, informa que la gestión de talento humano demuestra efectividad mientras reúna ciertos criterios como la inclusión de la diversidad competencial, la responsabilidad corporativa sostenible y la igualdad de oportunidades (Anlesinya & Amponsah, 2020).

Referente al objetivo general, la gestión del talento humano se asoció directa y significativamente con la productividad laboral de los empleados pertenecientes a la empresa Ingepal (ρ de Spearman = $.777$, $p = .000$); a partir de lo cual se interpreta que cuando se diseñan e implementan iniciativas en favor de propiciar y

preservar las condiciones pertinentes para una gestión del talento humano que reporte funcionalidad como la garantía de los recursos, los espacios, los instrumentos, el margen presupuestal y personal capacitado; sugiere un beneficio a los resultados de la productividad laboral, en contraste con lo reportado años anteriores. De esta forma, se procedió con la validación de la hipótesis de investigación.

Tras haber hecho extensivo el resultado respecto al objetivo general, en aras de la construcción de una discusión satisfactoria, se pudo escoger cinco investigaciones; las cuales arrojaron conclusiones coincidentes con la descrita. En primer lugar, en el estudio de Shrouf et al. (2020) se concluyó que la gestión del talento del personal a cargo influyó positiva y significativamente en el desenvolvimiento estratégico ($\beta = .536$, $p < .01$); actuando la productividad como variable moderadora de la relación estipulada ($\beta = .536$, $p < .01$). Asimismo, en el estudio de Álvarez (2021), se expuso como conclusión que la gestión de recursos humanos se vinculó directa y significativamente con la magnitud de la productividad de los trabajadores que operan en la entidad evaluada (r de Pearson = $.325$, $p = .000$).

En segundo lugar, referente a los estudios restantes, se principia con la investigación de Damarasri & Ahman (2020), donde se comprendió que las prácticas administrativas que se incluyen en la gestión del talento humano repercutieron positiva y significativamente en el desempeño laboral ($t = 3.169$; $p = .002$); mientras que, igualmente, en la investigación de Al-Hussaini et al. (2019), se enunció que la gestión del talento afectó positiva y significativamente el desenvolvimiento en la jornada laboral; llegando a explicar su varianza en un 47% ($R^2 = .470$; $p = .000$); además, los resultados relativos a la gestión del talento mediaron parcialmente la relación ($t = 2.3003$; $p = .0225$). Finalmente, en la investigación llevada a cabo por Muñoz et al. (2020), se derivó en la conclusión de que la gestión de talento humano se vincula positiva y significativamente con la productividad ($r = .698$; $p = .000$). Reconociéndose que los últimos estudios concuerdan en haber utilizado como muestra a los trabajadores de las respectivas empresas.

Por otro lado, a juzgar por la coincidencia entre las seis investigaciones, se estima que, aunque algunos de los estudios han sido generados en el sector comercial internacional, se puede advertir que el común denominador de las empresas supone el incremento de sus índices de productividad laboral. Así, particularmente en las organizaciones privadas, se fomenta la inversión en la contratación de especialistas en recursos humanos a fin de elaborar y evaluar de acuerdo a un perfil requerido, contratar al personal apto para las faenas asignadas y de retener a los trabajadores óptimos mediante recompensas que se adecúan a sus expectativas y necesidades; lo cual se deriva de una evaluación personalizada para que la organización posea el conocimiento suficiente de su personal y se entablen interacciones que auspicien su confianza, comodidad, comunicación y cooperación conjunta.

Por otra parte, cabe acotar que los resultados obtenidos también han sido fundados teóricamente. De forma más exacta, la teoría de los recursos y las capacidades (TRC) provee una configuración articulada de constructos que explican la productividad laboral; partiendo de la existencia de dos componentes que contribuyen con el rendimiento de los trabajadores. En primera instancia, se alude a los recursos que pueden ser de naturaleza tangible o intangible para proporcionar una ventaja competitiva a la entidad empresarial. En segunda instancia, se nombra a las competencias que se desprenden de la sinergia y colaboración colectiva en aras de un aprendizaje constante y de la formación profesional con la finalidad de concretar una dinámica cohesionada y especializada de las actividades productivas y la gestión propicia de las herramientas tecnológicas (Ramón et al., 2021).

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Respecto al primer objetivo específico, desde la óptica del 66% de los empleados encuestados que laboran en la empresa Ingepal SAC, la gestión de talento humano se distingue por ser eficiente; lo cual respondería a que se cuenta, por lo general, con políticas claras que contribuyen a la toma de decisiones sobre la selección y desarrollo del personal. Por tanto, se validó la hipótesis de investigación definida.
- 6.2. Con referencia al segundo objetivo específico, de acuerdo con la perspectiva del 86% de los colaboradores evaluados la productividad de la empresa Ingepal SAC se valora como alta; lo que señalaría que el personal de la empresa habitúa alcanzar los objetivos trazados en tanto que son permanentemente evaluados e incentivados según logren estándares de desempeño. Por ende, se prosiguió con la hipótesis propuesta para tal objetivo.
- 6.3. En torno al tercer objetivo específico, la productividad laboral se relacionó directa y significativamente con todas las dimensiones de gestión del talento humano; alcanzándose unas cifras de significancia, en su mayoría, inferiores a .01. Ello comporta que, mientras se promuevan las estrategias en materia de políticas y administración de recursos se favorecerán los índices de productividad registrados. Por ende, se validó la tercera hipótesis específica concebida.
- 6.4. Alusivo al objetivo general, la gestión del talento humano se asoció positiva y significativamente con la productividad laboral en la empresa Ingepal SAC (ρ de Spearman= .777, p = .000). En ese sentido, mientras se fortalezcan las competencias de los especialistas a cargo de las decisiones relativas al rendimiento de los empleados; se acrecentarían el ajuste de los resultados de productividad a las metas previstas en contraste con periodos previos. Así, en coherencia con lo descrito, la hipótesis general de investigación fue validada.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Focalizar cierta atención en los trabajadores que estarían percibiendo como insatisfactoria la gestión del talento humano a fin de esclarecer las condiciones que subyacen su parecer, lo cual sería llevado a cabo por el departamento de recursos humanos; y posteriormente desarrollar estrategias de forma conjunta entre la directiva y los empleados con la finalidad de corregir las deficiencias presentes, ya sea a nivel de políticas, procesos, distribución de roles y/o administración de recursos.
- 7.2.** Utilizando los resultados producto de las evaluaciones periódicas efectuadas, que el personal de recursos humanos se ocupe de diseñar y publicar cuadros comparativos donde se visualice la línea productiva de cada área; así como también, señalar los incentivos a los que, de manera colectiva, pueden acceder los trabajadores según su desempeño como equipo, estimulando, en consecuencia, las actividades cooperativas, de aprendizaje mutuo y de superación continua.
- 7.3.** Contemplar la posibilidad de incrementar la incorporación tecnológica en los distintos niveles de la organización por medio de la discusión entre los miembros de la directiva quienes, con antelación, hayan averiguado la opinión del personal al respecto. Así, buscar la creación de un margen presupuestal que se oriente a la adquisición de herramientas tecnológicas más intuitivas y a la capacitación de los trabajadores sobre su uso, particularmente de aquellos que todavía no se familiarizan con ellas.
- 7.4.** Contratar especialistas altamente calificados a efectos de que integren el departamento de recursos humanos, quienes posean una formación profesional tal que sean minuciosos y estructurados al momento de llevar a cabo los procesos de selección y contratación; elaborando un perfil competencial preciso, así como también de la experiencia propia para asumir el cargo, contratación que espera generar mayores utilidades a favor de la empresa y organización de actividades de integración con la finalidad de mejorar la cohesión entre los miembros.

REFERENCIAS

- Alfiyah, N. & Riyanto, S. (2019). The Effect of Compensation, Work Environment and Training on Employees' Performance of Politeknik LP3I Jakarta. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(5), 947-955. <https://ijisrt.com/wp-content/uploads/2019/06/IJISRT19MY369.pdf>
- Al-Hussaini, S., Turi, J., Altamimi, A., Khan, M. & Ahmad, M. (2019). Impact Of Talent Management Strategies On Employee Performance Behaviour With The Mediating Role Of Talent Management Outputs. *Archives of Business Research*, 7(3), 116-124. doi: <https://doi.org/10.14738/abr.73.6309>
- Álvarez, A. (2021). Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales. *CIENCIAMATRIA*, 7(2), 902-915. doi: <https://doi.org/10.35381/cm.v7i2.562>
- Anaza, N., Inyang, A. & Saavedra, J. (2018). Empathy and affect in B2B salesperson performance. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 33(1), 29-41. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JBIM-05-2016-0103/full/html>
- Anlesinya, A., & Amponsah-Tawiah, K. (2020). Towards a responsible talent management model . *European Journal of Training and Development*, 44(2/3), 279-303. doi: <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2019-0114>
- Arellano, J. (2020). The Effect of Labor Market Conditions at Entry on Workers' Long-Term Skills. *The Review of Economics and Statistics*, 1–45. doi: https://doi.org/10.1162/rest_a_01008
- Armas, Y.; Llanos, M. & Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios*. Universidad. <https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017>
- Armijos, F., Bermúdez, A. & Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

- Asyhari, A. & Yuwalliatin, S. (2019). Factors affecting salesperson performance in SMEs creative industry of Central Java. *Jurnal Aplikasi Manajemen* , 18(1), 168-180. <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/1551>
- Baglione, S., Tucci, L., Smith, W. & Snead, J. (2022). The relationship between restrictive human resource practices and salary among working professionals. *American Journal of Business*, 37(2), 89-107. doi: <https://doi.org/10.1108/AJB-11-2019-0078>
- Bande, B., Kimura, T., Fernández, P. & Jaramillo, F. (2021). Capability management control and salesperson turnover: A double-edged sword in a product complexity scenario. *Industrial Marketing Management*, 96(1), 100-112. doi: 10.1016/j.indmarman.2021.05.002
- Bangun, R., Ratnasari, S. & Hakim, L. (2019). The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT. Team Metal Indonesia. *Journal of Research in Psychology*, 1(4), 13-17. doi: <https://doi.org/10.31580/jrp.v1i4.1116>
- Basant, P. (2018). Salesperson performance: role of perceived overqualification and organization. *Marketing Intelligence & Planning*, 10(1), 1-15. Marketing Intelligence & Planning
- Bautista, R., Cienfuegos, R. & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 1-6. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417
- Carhuancho, I., Nolzco, F., Sicheri, L., Guerrero, M. & Casana, K. (2019). *Metodología de la investigación holística*. UIDE.
- Castro, K. & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Ceder, A. (2021). Urban mobility and public transport: future perspectives and review. *International Journal of Urban Sciences*, 25(4), 455-479. doi:<https://doi.org/10.1080/12265934.2020.1799846>

- Chen, C., Ding, X. & Li, J. (2022). Transformational Leadership and Employee Job Satisfaction: The Mediating Role of Employee Relations Climate and the Moderating Role of Subordinate Gender. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 1-14. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph19010233>
- COMEXPERÚ. (2020). *Resumen ejecutivo. Desempeño del mercado laboral peruano Resultados en 2020*. <https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/informe-anual-laboral-001.pdf>
- Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (CONCYTEC, 2020). *GUÍA PRÁCTICA PARA LA FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DE PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO (I+D)*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1423550/GU%C3%8DA%20PR%C3%81CTICA%20PARA%20LA%20FORMULACI%C3%93N%20Y%20EJECUCI%C3%93N%20%20DE%20PROYECTOS%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20Y%20DESARROLLO-04-11-2020.pdf.pdf>
- Córdova, I. (2018). *Instrumentos de investigación (1° ed.)*. San Marcos.
- Cvetkovic, A., Maguiña, J., Soto, A., Lama-Valdivia, J., & Correa-López, L. (2021). Estudios transversales. *Rev. Fac. Med. Hum.*, 21(1), 164-170. doi:10.25176/RFMH.v21i1.3069
- Damarasri, N. & Ahman, E. (2020). Talent management and work motivation to improve performance of employees. *Dinasti International Journal of Education Management And Social Science*, 1(4), 490-498. doi:<https://doi.org/10.31933/dijemss.v1i4.233>
- Dewi, A., Suyono, J., Ratnasahara, D. & Arisanti, D. (2020). The Antecedent of Job Satisfaction and Employee Loyalty: Financial Rewards and Work Motivation. *Proceedings of the 2nd African International Conference on Industrial Engineering and Operations Management* (págs. 2756-2766). IEOM Society International. <http://www.ieomsociety.org/harare2020/papers/625.pdf>

- Echchakoui, S. & Ghilal, R. (2019). How sales managers can use salespeople's perceived attributes to monitor and motivate a sales force during relationship marketing. *European Research on Management and Business Economics*, 25(2), 99-104. doi:10.1016/j.iedeen.2019.02.001
- Ergashev, H. & Alikulov, M. (2022). Effects of Labor Efficiency in Human Resource Management. *International Journal on Economics, Finance and Sustainable Development*, 4(3), 43-48. doi:10.31149/ijefsd.v4i3.2824.
- Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. Segunda parte. *Conrado*, 15(69), 171-180. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000400171&lng=es&tlng=pt.
- Fernández, S., Martínez, L. & Ngono, R. (2019). Barreras que dificultan la planeación estratégica en las organizaciones. *Tendencias*, 20(1), 254-279. doi:<https://doi.org/10.22267/rtend.192001.108>
- Fong, C., Flores, K. & Cardoza, L. (2017). La teoría de recursos y capacidades: un análisis bibliométrico. *Nova scientia*, 9(19), 411-440. doi:<https://doi.org/10.21640/ns.v9i19.739>
- Gabler, C., Vieira, V., Senra, K. & Agnihotri, R. (2019). Measuring and testing the impact of interpersonal mentalizing skills on retail sales performance. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 39(1), 227-237. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/08853134.2019.1578661>
- Grijalvo, M., Pacios, A., Ordieres, J., Villalba, J. & Morales-Alonso, G. (2021). New Business Models from Prescriptive Maintenance Strategies Aligned with Sustainable Development Goals. *Sustainability*, 13(1). doi:<https://doi.org/10.3390/su13010216>
- Haar, J., Sune, A., Russo, M. & Ollier, A. (2019). A Cross-National Study on the Antecedents of Work–Life Balance from the Fit and Balance Perspective. *Soc Indic Res*, 142, 261–282. doi:<https://doi.org/10.1007/s11205-018-1875-6>
- Herjanto, H. & Franklin, D. (2019). Investigating Salesperson Performance Factors: A Systematic Review of the Literature on the Characteristics of Effective

- Salespersons. *Australasian Marketing Journal (AMJ)*, 27(2), 1-9.
https://www.researchgate.net/publication/330099023_Investigating_Salesperson_Performance_Factors_A_Systematic_Review_of_the_Literature_on_the_Characteristics_of_Effective_Salespersons
- Hernández, R. & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Hoppner, J., Mills, P. & Griffith, D. (2021). Navigating the demands of increasing customer participation through firm and individual job resources. *Industrial Marketing Management*, 97(1), 173-182.
doi:10.1016/j.indmarman.2021.07.003
- Hu, D. & Beverly, W. (2019). Persistence of Activist Short-Sellers' Performance. *Elsevier*, 10(1), 15-30.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3807665
- Hu, H., Chuang, S. & Lin, S. (2021). How adaptive selling behavior influences performance: Complementary roles of salespeople skills and service leadership. *International Journal of Technology and Human Interaction*, 17(1), 75-89. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85096480080&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=22d3e36879f049d11ebc8c90e823c22b&sot=b&sdt=b&sl=43&s=TITLE-ABS-KEY%28sales+skills+and+performance%29&relpos=34&citeCnt=1&searchTerm=>
- Hua, Y., Cheng, X., Hou, T. & Luo, R. (2020). Monetary Rewards, Intrinsic Motivators, and Work Engagement in the IT-Enabled Sharing Economy: A Mixed-Methods Investigation of Internet Taxi Drivers. *Decision sciences*, 51(3), 755-785. doi:<https://doi.org/10.1111/deci.12372>
- International Labour Office. (ILO, 2018). *Working time and the future of work*. http://www.ilo.int/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_649907.pdf
- International Labour Organization. (ILO, 2018.). *Guide on Measuring Decent Jobs for Youth. Monitoring, evaluation and learning in labour market programmes*.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_627310.pdf

- Itani, O., Goad, E. & Jaramillo, F. (2019). Building customer relationships while achieving sales performance results: Is listening the holy grail of sales? *Journal of Business Research*, 102(1), 120-130. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0148296319303017>
- Jara, A., Asmat, N., Alberca, N. & Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-758. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Jeong, I. & Shin, S. (2019). High-Performance Work Practices and Organizational Creativity During Organizational Change: A Collective Learning Perspective. *Journal of Management*, 45(3), 909–925. doi:<https://doi.org/10.1177/0149206316685156>
- Khalil, S. (2019). The performance implications of collaborative activities in international buyer–seller exchanges: a contingency approach. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 34(4), 801-809. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JBIM-08-2018-0247/full/html>
- Kim, H. (2019). Propensity Score Analysis in Non-Randomized Experimental Designs: An Overview and a Tutorial Using R Software. *New Directions for Child and Adolescent Development*. <https://booksc.xyz/book/77355172/024755>
- Koo, B., Yu, J., Chua, B., Lee, S. & Han, H. (2019). Relationships among Emotional and Material Rewards, Job Satisfaction, Burnout, Affective Commitment, Job Performance, and Turnover Intention in the Hotel Industry. *Journal of Quality Assurance in Hospitality & Tourism*, 21(4), 371-401. doi:<https://doi.org/10.1080/1528008X.2019.1663572>

- Koponen, J., Julkunen, S. & Asai, A. (2019). Sales communication competence in international B2B solution selling. *Industrial Marketing Management*, 82(1), 238-252. doi:10.1016/j.indmarman.2019.01.009
- Lahrache, A. & Benkaraache, T. (2019). Sales Volume and Sales Space Correlation in a Retail Store. *International Journal of Engineering & Technology*, 8(1), 118-120. https://www.researchgate.net/profile/Taoufik-Benkaraache/publication/340817179_Sales_Volume_and_Sales_Space_Correlation_in_a_Retail_Store/links/5e9f20b74585150839f3dde2/Sales-Volume-and-Sales-Space-Correlation-in-a-Retail-Store.pdf
- Lee, J. & Lee, Y. (2018). Job Crafting and Performance: Literature Review and Implications for Human Resource Development. *Human Resource Development Review*, 17(3), 277–313. doi:<https://doi.org/10.1177/1534484318788269>
- López, R., Avello, R., Palmero, D., Sánchez, S. & Quintana, M. (2019). Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 48(2), 441-450. <http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390>
- Lyu, W. & Liu, J. (2021). Soft skills, hard skills: What matters most? Evidence from job postings. *Applied Energy*, 300. doi:<https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2021.117307>
- Mamani, M. (2020). *Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa - 2019*. [Tesis de maestría. universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39588/Mam>.
- Martinez, A. & Mateus, M. (2020). Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional, para la mejora de la productividad laboral. *Revista Ingeniería, Matemáticas Y Ciencias De La Información*, 7(14), 117 - 126. <https://urepublicana.edu.co/ojs/index.php/ingenieria/article/view/672>

- Mestas, G., Cruz, A., Salguero, C. & Mamani, Y. (2021). Gestión del talento humano y desempeño laboral en un Municipio del Perú. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 1(2), 21–29. doi:<https://doi.org/10.35622/j.rg.2021.02.002>
- Mishan, E. & Quah, E. (2020). *Cost-Benefit Analysis (6ta ed.)*. Routledge. doi:<https://doi.org/10.4324/9781351029780>
- Muñoz, H.; Vargas, J.; Zavaleta, W. (2020). Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A. de Lima-Perú. Human talent management and productivity at Andino Central Railway S.A. in Lima-Peru. *ARANDU UTIC*, 7(2), <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673567>
- Musa, N. & Kusekwa, E. (2020). The Effects Of Job Evaluation On Employees Performance: A Case Of Northern Tanzania Union Conference. *Contemporary. Journal of Education and Business (CJEB)*, 1(1), 1-24. <https://ijieb.co.tz/tag/job-evaluation/>
- Nakamaru, M., Shimura, H., YokoKitakaji, Y. & Ohnuma, S. (2018). The effect of sanctions on the evolution of cooperation in linear division of labor. *Journal of Theoretical Biology*, 437, 79-91. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jtbi.2017.10.007>
- Narula, R. (2019). Enforcing higher labor standards within developing country value chains: Consequences for MNEs and informal actors in a dual economy. *J Int Bus Stud*, 50, 1622–1635. doi:<https://doi.org/10.1057/s41267-019-00265-1>
- Nowlin, E., Walker, D., & Anaza, N. (2019). The Impact of Manager Likeability on Sales. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 27(2), 159-173. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10696679.2019.1577684>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y Redacción de la Tesis (5° ed.)*. Ediciones de la U.

- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Pandita, D. & Ray, S. (2018). Talent management and employee engagement – a meta-analysis of their impact on talent retention. *Industrial and Commercial Training*, 50(4), 185-199. doi:<https://doi.org/10.1108/ICT-09-2017-0073>
- Pariboni, R. & Tridico, P. (2020). Structural change, institutions and the dynamics of labor productivity in Europe. *J Evol Econ*, 30, 1275–1300. doi:<https://doi.org/10.1007/s00191-019-00641-y>
- Perfecto, A., Lavado, C., Mendoza, M. & Oseda, D. (2021). Gestión del talento humano y rentabilidad en la empresa Kanazawa – Chanchamayo. *Dominio de las Ciencias*, 7(Extra 3), 343-359. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229670>
- Pontes, J., Geraldés, C., Fernandes, F., Sakurada, L., Rasmussen, A., Christiansen, L., . . . Leitão, P. (2021). Relationship between Trends, Job Profiles, Skills and Training Programs in the Factory of the Future. *22nd* (págs. 1240-1245). IEEE International Conference on Industrial Technology (ICIT). doi:10.1109/ICIT46573.2021.9453584.
- Pushkareva, L., Gorokhova, T., Mikhail, S. & Mikhail, P. (2019). Economic Development and Labor Resources: Age Aspect. *E3S Web of Conferences*, 135. doi:<http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3500464>
- Ramón, P., Aguilar, N. & Magaña, D. (2021). Capacidades empresariales y ventaja competitiva en empresas hoteleras: estudio de caso en hoteles de Palenque, Chiapas. *Revista Inclusiones*, 8(Número Especial), 01-19. <http://revistainclusiones.org/pdf3/1%20Ramon%20Hernandez%20et%20al%20VOL%208%20NUM%20ESP,%20SONORA%202021INCL.pdf>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G. & Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176. doi:<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

- RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0262-2020/UCV. (2020). *Se aprueba la actualización del CÓDIGO DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD.* <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Rodríguez, J. & Reguant, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *REIRE Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 13(2), 1-13. doi:<https://doi.org/10.1344/reire2020.13.230048>
- Saldaña, C., Saavedra, F., Alejandría, C. & Delgado, J. (2021). Selección de personal y desempeño laboral de los colaboradores, dirección de operaciones agrarias de Tarapoto - región San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(4), 5835-5863. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.727
- Samarina, M., Bylkov, V. & Belobrova, E. (2020). Analysis and Planning of Labor Productivity in the Country and the World. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 113, 511-514. doi:<https://doi.org/10.2991/fred-19.2020.104>
- Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma.
- Selo, L., Hara, Y. & Otsuji, Y. (2019). Labor Productivity and Foreign Direct Investment in the Indonesian Manufacturing Sector. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 8(1), 9 - 22. <https://journal.uinjkt.ac.id/index.php/signifikan/article/view/7836>
- Shahi, T., Farrokhsheresht, B., Taghipourian, M. & Aghajani, H. (2020). Behavioral Factors Affecting Talent Management: Meta-Synthesis Technique. *Iranian Journal of Management Studies*, 13(1), 117-137. doi:[10.22059/ijms.2019.283845.673684](https://doi.org/10.22059/ijms.2019.283845.673684)
- Shrouf, H., Al-Qudah, S., Khawaldeh, K., Obeidat, A. & Rawashdeh, A. (2020). A study on relationship between human resources and strategic performance:

- The mediating role of productivity. *Management Science Letters*, 10(13), 3189-3196. doi:10.5267/j.msl.2020.5.002
- Singh, R. (2021). Talent management literature review. *Feedforward: Journal of Human Resource*, 1(1), 43-48. doi:10.19166/ff.v1i1.3804
- Singh, R., Kumar, N. & Puri, S. (2017). Thought self-leadership strategies and sales performance: integrating selling skills and adaptive selling behavior as missing links. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 32(5), 652-663. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JBIM-06-2016-0127/full/html>
- Singh, R., Singh, R. & Banerji, D. (2018). Emotion regulation – natural reward strategy linkage and its impact on sales performance: the mediating impact of salesmanship skills. *Journal of Business and Industrial Marketing*, 33(3), 353 - 364. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85045262149&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&nlo=&nlr=&nls=&sid=f835efa4f59c1388ed869eeb9aaa534a&sot=b&sdt=b&sl=52&s=TITLE-ABS-KEY%28impact+of+sales+skills+on+performance%29&relpos=33&citeCnt=8&searc>
- Son, S. & Kim, D. (2021). Organizational career growth and career commitment: Moderated mediation model of work engagement and role modeling. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(20), 4287-4310. doi:<https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1657165>
- Sun, L., Walkup, B. & Wu, K. (2019). Sales order backlog and corporate social responsibility. *Advances in accounting*, 47(1), 1-14. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0882611019300100>
- Tokarčíková, E., Kucharčíková, A., Malichová, E. & Ďurišová, M. (2020). Importance of Technical and Business Skills for Future IT Professionals. *Sustainable University*, 22(54), 567-578. https://www.researchgate.net/publication/341160024_Importance_of_Technical_and_Business_Skills_for_Future_IT_Professionals/link/5ec4ef3d458515626cb8529b/download

- Traynor, S., Wellens, M. & Krishnamoorthy, V. (2021). *SAP SuccessFactors Talent: Volume 1*. Apress. doi:https://doi.org/10.1007/978-1-4842-6600-7_3
- Tweedie, D., Wild, D., Rhodes, C. & Martinov-Bennie, N. (2019). How Does Performance Management Affect Workers? Beyond Human Resource Management and Its Critique. *International Journal of Management Reviews*, 21(1), 76-96. doi:<https://doi.org/10.1111/ijmr.12177>
- Van Hoek, L., Paul, L., Schultz, C., Maleka, M. & Ragadu, S. (2020). Performance management, vigour, and training and development as predictors of job satisfaction in low-income workers. *SA Journal of Human Resource Management*, 18(1). <https://hdl.handle.net/10520/EJC-1fa41f9548>
- Vital'evna, E., Viktorovna, I., Vladimirovna, O. & Alexandrovna, J. (2020). Increasing labor efficiency in the area of digital entrepreneurship . *Espacio y tiempo en el siglo XXI*, 7(Num esp.), 137-145.
- Wang, B., Liu, Y. & Parker, S. (2020). How Does the Use of Information Communication Technology Affect Individuals? A Work Design Perspective. *Academy of Management Annals.*, 14(2), 1-73. doi:<https://doi.org/10.5465/annals.2018.0127>
- Winterbotham, M., Kik, G., Selner, S., Huntley, J., Whittaker, S., Allingham, H. & Cojocar, M. (2021). Employer Skills Survey 2019: Wales Report. *IFF Research*, 12(1), 1-190. <https://gov.wales/sites/default/files/statistics-and-research/2021-03/employer-skills-survey-2019-wales-report.pdf>
- Yuniati, E., Soetjipto, B., Wardoyo, T., Sudarmiati, S. & Nikmah, F. (2021). Talent management and organizational performance: The mediating role of employee engagement. *Management Science Letters*, 11(9), 2341-2346. doi:10.5267/j.msl.2021.5.007
- Zambrano, O. & Almeida, O. (2018). Mejora continua en productividad organizacional y su impacto en colaboradores. Colombia, 2017. *Desarrollo Gerencial*, 10(2), 83-102. doi:<https://doi.org/10.17081/dege.10.2.3033>

ANEXOS

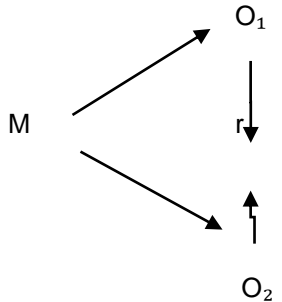
Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Gestión del talento humano	Implementación de estrategias configuradas a efectos de optimizar y sostener el desempeño y resultados organizacionales mediante técnicas de atracción, retención, desarrollo y rentabilidad del personal; de conformidad con las directrices alusivas a la misión y visión de la entidad empresarial (Yuniati et al., 2021).	Está conformado por 50 ítems agrupados en siete dimensiones: Planificación de políticas de recursos humanos, organización y distribución del trabajo, gestión del empleo, gestión del rendimiento, gestión de la compensación, gestión del desarrollo y la capacitación, gestión de las relaciones. Pueden ser calificados con cinco opciones y la sumatoria de puntuaciones, asignada en uno de tres niveles: Deficiente, regular o eficiente.	Planificación de políticas de recursos humanos	Políticas de gestión	Ordinal
				Aspectos cuantitativos y cualitativos	
			Organización y distribución del trabajo	Diseño de puesto	
				Perfil del profesional	
			Gestión del empleo	Ingreso Movilidad Sanción	
			Gestión del rendimiento	Planificación Evaluación	
			Gestión de la compensación	Retribución monetaria Retribución no monetaria	
			Gestión del desarrollo y la capacitación	Promoción y carrera Aprendizaje	
			Gestión de las relaciones	Lugar de trabajo Relaciones interpersonales	

				Políticas sociales	
Variable 2: Productividad Laboral	Indicador de efectividad organizacional que informa sobre el desenvolvimiento de los empleados respecto a la correspondencia entre las actividades realizadas y los objetivos institucionales trazados anteriormente en el marco de un tiempo estipulado (Selo et al., 2019).	Consta de 24 ítems distribuidos en tres dimensiones: Estándares laborales, eficiencia y eficacia. Los reactivos se puntúan de acuerdo a una escala de cinco alternativas. La sumatoria de tales calificaciones puede ser situada en uno de los siguientes niveles: Bajo, promedio o alto.	Estándares laborales	Tiempo de trabajo Condiciones laborales. Tecnología	Ordinal
			Eficiencia	Recursos Relación costo-beneficio	
			Eficacia	Habilidades Recursos utilizados Resultados obtenidos Comparación entre los resultados y objetivos previstos	

Matriz de consistencia

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en los Colaboradores de la Empresa Ingepal SAC de la ciudad de Moyobamba 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>PE 1: ¿Cuál es el nivel de la gestión del Talento Humano en los Colaboradores de la Empresa Ingepal SAC de la ciudad de Moyobamba 2022?</p> <p>PE 2: ¿Cuál es el nivel de la Productividad Laboral según sus dimensiones en los Colaboradores de la Empresa Ingepal SAC de la ciudad de Moyobamba 2022?</p> <p>PE 3: ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y la productividad laboral en colaboradores de la Empresa Ingepal SAC de la ciudad de Moyobamba - 2022?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Conocer la relación entre la gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en los Colaboradores de la Empresa Ingepal SAC de la ciudad de Moyobamba 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>OE 1: Determinar el nivel de la gestión del Talento Humano en los Colaboradores de la Empresa Ingepal SAC de la ciudad de Moyobamba 2022.</p> <p>OE2: Determinar el nivel de la Productividad Laboral según sus dimensiones en los Colaboradores de la Empresa Ingepal SAC de la ciudad de Moyobamba 2022.</p> <p>OE3: Identificar la relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y la productividad laboral en colaboradores de la Empresa Ingepal SAC, Moyobamba 2022.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Hi: Existe relación significativa entre la gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en los Colaboradores de la Empresa Ingepal SAC de la ciudad de Moyobamba 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>H1: El nivel de la gestión del Talento Humano en los Colaboradores de la Empresa Ingepal SAC de la ciudad de Moyobamba 2022.</p> <p>H2: El nivel de la Productividad Laboral según sus dimensiones en los Colaboradores de la Empresa Ingepal SAC de la ciudad de Moyobamba 2022.</p> <p>H3: Existe relación entre las dimensiones de la gestión del talento humano y la productividad laboral en colaboradores de la Empresa Ingepal SAC de la ciudad de Moyobamba 2022.</p>	<p>Técnica</p> <p>La técnica empleada en el estudio es la encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>El instrumento empleado es el cuestionario</p>

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones														
<p>El estudio de investigación es de tipo básico, diseño no experimental y nivel correlacional.</p> <p>Esquema:</p>  <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 -- r --> O2 </pre> <p>Donde: M = Muestra. O₁ = Gestión del talento humano. O₂ = Productividad laboral. r = Relación de las variables de estudio.</p>	<p>Población</p> <p>La población objeto de estudio, estuvo constituido por 50 colaboradores de la empresa Ingepal SAC, los mismos que laboran en ella, en el periodo 2022.</p> <p>Muestra</p> <p>La muestra fue censal, estará conformada por 50 trabajadores de la empresa Ingepal SAC, el mismo que corresponde al total de la población.</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1276 247 1489 295">Variables</th> <th data-bbox="1500 247 1780 295">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1276 295 1489 997" rowspan="6">Gestión del Talento Humano</td> <td data-bbox="1500 295 1780 422">Planificación de políticas de recursos humanos.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1500 422 1780 550">Organización y distribución del trabajo.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1500 550 1780 606">Gestión del empleo.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1500 606 1780 694">Gestión del rendimiento.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1500 694 1780 782">Gestión de la compensación.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1500 782 1780 997">Gestión del desarrollo y la capacitación.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1276 997 1489 1197" rowspan="3">Productividad Laboral</td> <td data-bbox="1500 997 1780 1085">Estándares laborales,</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1500 1085 1780 1141">Eficiencia.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1500 1141 1780 1197">Eficacia.</td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Gestión del Talento Humano	Planificación de políticas de recursos humanos.	Organización y distribución del trabajo.	Gestión del empleo.	Gestión del rendimiento.	Gestión de la compensación.	Gestión del desarrollo y la capacitación.	Productividad Laboral	Estándares laborales,	Eficiencia.	Eficacia.	
Variables	Dimensiones															
Gestión del Talento Humano	Planificación de políticas de recursos humanos.															
	Organización y distribución del trabajo.															
	Gestión del empleo.															
	Gestión del rendimiento.															
	Gestión de la compensación.															
	Gestión del desarrollo y la capacitación.															
Productividad Laboral	Estándares laborales,															
	Eficiencia.															
	Eficacia.															

Instrumentos

Cuestionario: Gestión del Talento Humano

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción: El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel de la gestión del talento humano en los colaboradores de la empresa Ingepal SAC de la ciudad de Moyobamba 2022.

Instrucción: En el siguiente cuestionario, se presenta una serie de enunciados sobre la gestión del talento humano, la intención es conocer su opinión personal acerca de cada una de ellas. Lea con cuidado y marque con (X) una sola alternativa por cada enunciado según las opciones siguientes. Recordarle que todas las respuestas serán reservadas y tienen carácter anónimo.

Escala de conversión	
Totalmente en desacuerdo.	1
En desacuerdo.	2
Indiferente.	3
De acuerdo.	4
Totalmente de acuerdo.	5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Planificación de los recursos humanos						
1	Existe un manual de procedimientos para desarrollar mejor la gestión en el trabajo que desempeño.					
2	La empresa cuenta con lineamientos que direccionan el trabajo del personal ante problemáticas específicas.					
3	Siento que he recibido una capacitación adecuada para realizar las actividades que corresponden al área en que pertenezco.					
4	Se realiza un correcto cumplimiento de los procedimientos dentro de la Empresa Ingepal SAC.					
5	Percibo que el área de recursos humanos se preocupa por mejorar sus condiciones laborales.					
6	Se definen de manera precisa, clara y susceptible de medida los objetivos institucionales, especificando su periodo.					

7	Se planifican las tareas para el cumplimiento de metas a corto, mediano y largo plazo.					
8	Se manejan estrategias para el desarrollo de las actividades.					
Organización y distribución del trabajo						
9	El departamento de Recursos humanos conoce las necesidades de la empresa.					
10	Cada puesto en la empresa se justifica en su utilidad y sinergia con las otras áreas.					
11	Se delimitan con exactitud las funciones de cada puesto a desempeñar.					
12	Los requisitos que se realizan para cubrir con un puesto laboral en la entidad son los adecuados.					
13	El perfil profesional que se solicita para cubrir un puesto laboral es acorde al área solicitante de personal.					
14	En el perfil profesional se encuentran características relativas a las competencias, actitudes, personalidad y experiencia.					
15	Se evalúa al personal que ingresa a la Empresa Ingepal SAC.					
16	Considero que existen las condiciones necesarias para seleccionar a un personal y que se adecue al área relaciona.					
Gestión del empleo						
17	Cuando se solicita un personal, la convocatoria es abierta a cualquier postor que desee ser parte de la Empresa Ingepal SAC.					
18	No existen preferencias para contratar a nuevos colaboradores en la Empresa Ingepal SAC.					
19	La selección de personal se hace de forma democrática evitando vinculación directa con ciertos postores.					
20	Se toma en cuenta el empeño del trabajador.					
21	Hay libertad para postular a cualquier puesto laboral.					
22	Los trabajadores que infringen lo estipulado en el contrato, son sancionados de forma ejemplar.					
23	El personal que no cumple con las metas establecidas por la Empresa Ingepal SAC, es retirado de la Empresa Ingepal SAC.					
24	Existen sanciones para el personal que incumple con lo establecido por la Empresa Ingepal SAC.					
Gestión del rendimiento						
25	Se realizan planificaciones estratégicas para el cumplimiento de metas y objetivos propuestos.					
26	Se planifican las actividades a realizar de una manera adecuada.					
27	Se evalúa al personal periódicamente					
28	Se cuenta con estándares de evaluación dentro de la Empresa Ingepal SAC.					
Gestión de compensación						
29	Se realizan beneficios económicos al personal que cumpla con las metas establecidas.					

30	Se realiza ascensos salariales y laborales con el personal que cumpla con las metas y objetivos establecidos.					
31	Se otorgan compensaciones con días libres al personal que cumpla con las metas establecidas.					
32	Existen cartas de felicitaciones a los que cumplan con las metas establecidas.					
33	Los supervisores reconocen cuando el empleado ha realizado un trabajo ajustado a lo esperado.					
34	Cuando un empleado se destaca por su rendimiento, es más probable que le concedan permisos.					
Gestión de desarrollo y capacitación						
35	Siente que en la Empresa Ingepal SAC, se forma una carrera profesional.					
36	Todo el personal puede acceder a un ascenso salarial y laboral.					
37	Se ofrecen oportunidades de capacitación para asumir cargos más complejos en la empresa.					
38	Se fomenta y refuerza el aprendizaje autodidacta en los trabajadores.					
39	Se busca la proactividad en el aprendizaje del personal.					
40	En la Empresa Ingepal SAC, se promueve un aprendizaje entre los compañeros de trabajo mediante la cooperación.					
41	Los compañeros de trabajo están dispuestos a ayudarte con alguna consulta.					
Gestión de relaciones						
42	En la Empresa Ingepal SAC, existe un adecuado clima laboral entre los colaboradores.					
43	Me siento cómodo en la empresa.					
44	Puedo realizar mis actividades programadas sin distracciones.					
45	Existe una adecuada comunicación dentro de la Empresa Ingepal SAC.					
46	Se resuelven los conflictos de forma asertiva en la empresa.					
47	Existen beneficios para el personal dentro de la empresa.					
48	Se siente comprometido con la Empresa Ingepal SAC.					
49	Pertenece a una agrupación sindical.					
50	Conoce los beneficios de una agrupación sindical.					

Cuestionario: Productividad Laboral

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad averiguar el nivel de la productividad laboral según sus dimensiones en los colaboradores de la empresa Ingepal SAC, de la ciudad de Moyobamba 2022.

Instrucción:

Lea atentamente cada ítem y seleccione con un aspa una de las alternativas, la que considere que más se parezca a su opinión. Recuerde que no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo a su parecer y sentir. Asimismo, agregar que todas sus respuestas serán guardadas en total reservada y se mantendrá confidencialidad.

Escala de conversión		
Totalmente en desacuerdo.	en	1
En desacuerdo.		2
Indiferente.		3
De acuerdo.		4
Totalmente de acuerdo.		5

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	Escala de calificación				
		1	2	3	4	5
Estándares laborales						
1	Se realiza un manejo adecuado del tiempo durante el proceso de producción.					
2	Se logra cumplir con las actividades programadas para el periodo asignado.					
3	Se brindan las condiciones propicias para cumplir puntualmente con los objetivos.					
4	Se ha implementado criterios de producción a fin de evaluar los resultados obtenidos por los colaboradores.					

5	Se han diseñado principios de trabajo para favorecer la producción del personal.					
6	Se cuenta con los recursos de innovación tecnológica que les permiten a los colaboradores mejorar sus resultados obtenidos en el trabajo.					
7	La empresa se encuentra a la vanguardia en tecnología.					
8	El empleo de la tecnología permite la optimización de procesos, costos y mejora de calidad en la entidad.					
Eficiencia						
9	Los colaboradores realizan un uso racional de los recursos en la producción.					
10	El personal busca mantener la productividad, pero reduciendo la cantidad de recursos utilizada.					
11	Se realiza un control de los recursos proyectados para el proceso de producción.					
12	Se supervisa que la gestión de recursos se adecúe a las proyecciones de la empresa.					
13	Se aprovechan los recursos (materiales, humanos y financieros) para ofrecer mejores productos y servicios para los clientes.					
14	Se procura aplicar una política de ahorro en el presupuesto de los recursos sin afectar la calidad.					
15	Se realiza un proceso de evaluación de los costos generados y de los beneficios obtenidos en la productividad.					
16	El funcionamiento de la empresa apunta a que las ganancias conseguidas superen a los costos.					
Eficacia						
17	Se suele comunicar con claridad al personal el desempeño que se espera de ellos.					
18	Se exige que los colaboradores desplieguen al máximo sus conocimientos, habilidades y actitudes en el cumplimiento de sus actividades laborales.					
19	Los trabajadores disponen de las destrezas y conocimientos necesarios para llevar a cabo sus actividades laborales.					
20	Los esfuerzos y recursos empleados por los colaboradores han dado los resultados esperados por la entidad.					
21	La empresa busca que los recursos estén disponibles para sus empleados.					
22	Se presta atención a los requerimientos de materiales y equipamiento por parte del personal para agilizar las operaciones.					
23	Los resultados obtenidos en el trabajo son útiles para los colaboradores y para la entidad.					
24	Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos y metas previstos por la entidad.					

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres : Golos Tenorio Pilar
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Administración de la Educación
 Instrumento de evaluación : Ficha de recolección de datos: Gestión del talento humano
 Autor (s) del instrumento (s) : Eshla Aranzza Panduro Aching

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedad acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instituciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión del talento humano en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión del talento humano de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del talento humano .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento es confiable para ser aplicado.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

48

Pilar Golos
 Mg. Pilar Golos Tenorio
 CPPo. N° 0503809

Tarapoto, 30 de mayo del 2022



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres : *Mariqva García Bobnat*
 Institución donde labora : *Electro Oriantq S.a.s*
 Especialidad : *Maestro en administración de Negocios*
 Instrumento de evaluación : Ficha de recolección de datos: Gestión del talento humano
 Autor (s) del instrumento (s) : Eshla Aranza Panduro Aching

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedad acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instituciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión del talento humano en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión del talento humano de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del talento humano .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El Instrumento es aplicable en la investigación Planteadas

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5.0

[Firma]
 Ing. Mg. Bobnat Mariqva García
 CIP N° 161534

Tarapoto, 30 de mayo del 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres : *Ramón Pérez Amor*
 Institución donde labora : *Epropel Silva S.A.C*
 Especialidad : *Maestro en Administración de Negocios MBA*
 Instrumento de evaluación : Ficha de recolección de datos: Gestión del talento humano
 Autor (s) del instrumento (s) : Eshla Aranza Panduro Aching

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedad acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instituciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Gestión del talento humano en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión del talento humano .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Gestión del talento humano de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión del talento humano .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					48	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento coherente, metodológico y articulado que se encuentra apto para su aplicación.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8



Ing. Mg. MBA *Eshla Aranza Panduro Aching*
 CIP N° 162266
 D. N° 4518517

Tarapoto, 30 de mayo del 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres : *Gólae Tenorio Pilar*
 Institución donde labora : *Universidad César Vallejo*
 Especialidad : *Administración de la Educación*
 Instrumento de evaluación : *Ficha de recolección de datos: Productividad laboral*
 Autor (s) del instrumento (s) : *Eshla Aranza Panduro Aching*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedad acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instituciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Productividad laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Productividad laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					<i>48</i>	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Cumple con los requisitos para ser aplicado

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.8

Tarapoto, 30 de mayo del 2022



 Mg. Pilar Gólae Tenorio
 CPPe. N° 0503808

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres : *Marrigüe García Bobnat*
 Institución donde labora : *ELÉCTRO ORIENTA S.A*
 Especialidad : *Maestro en Administración de Negocios*
 Instrumento de evaluación : Ficha de recolección de datos: Productividad laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Eshia Aranza Panduro Aching

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedad acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instituciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Productividad laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Productividad laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El Instrumento es aplicable en la investigación planteada.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5.0

Tarapoto, 30 de mayo del 2022


 Ing. Mg. Robert Marrigüe García
 CIP N° 161554

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres : *Ramiro Póez Aranz*
 Institución donde labora : *Epropel Selnos S.A.C.*
 Especialidad : *Maestría en Administración de Negocios MBA*
 Instrumento de evaluación : Ficha de recolección de datos: Productividad laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Eshla Aranzza Panduro Aching

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedad acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instituciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Productividad laboral en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Productividad laboral .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable: Productividad laboral de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Productividad laboral .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable).

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Instrumento coherente, metodológico y articulado que se encuentra apto para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto, 30 de mayo del 2022



Ing. Mg. MBA *Eshla Aranzza Panduro Aching*
 CIP N° 162896
 D.N. 46180517

Carta para la aplicación de la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Tarapoto, 18 de mayo de 2022

CARTA N° 001-2022

Señor:

ING. RENAN PALACIOS GONZALES

Gerente General Ingepal SAC

Presente

ASUNTO: Solicita autorización para aplicar investigación y publicación de la identidad en los resultados del estudio.

Por medio de la presente me dirijo a usted para saludarle cordialmente y a su vez hacer de su conocimiento que, soy la Abg. Eshla Aranzza Panduro Aching, identificada con DNI 47103712 y con domicilio en Prolongación 2 de mayo S/N, San Martín - Moyobamba, estudiante del III ciclo, aula "A1" del programa de estudio de Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto.

Estoy realizando mi investigación titulada: "Gestión del talento humano y productividad laboral en colaboradores de la Empresa Ingepal SAC, Moyobamba - 2022", bajo el asesoramiento de la Dr. Gustavo Ramírez García. Para ello, necesita aplicar los instrumentos de su investigación. En tal sentido, **solicito autorización para que aplique mi investigación** en la institución que usted dirige, también **solicito autorización de su organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones** que se tendrá cuando termine la tesis; así mismo, me brinde las facilidades adicionales que necesite.

Cabe mencionar que, la autorización para que aplique mi investigación lo debe redactar bajo el tipo documento que considere. En el caso de la **autorización de su organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones**, lo debe hacer firmando el formato oficial que solicita la UCV (adjunto al presente).

Conocedora de su gesto de apoyo, no dudo que la presente tenga la aceptación esperada.

Atentamente,

Abg. Eshla Aranzza Panduro Aching

Maestranda de Posgrado de la UCV-Tarapoto

DNI. n.° 47103712

Renan Palacios Gonzales
DUI 21533659.

Ajunto uno de los documentos que debe firmar (Formato oficial de la UCV).

Autorización para la publicación de los resultados de las investigaciones



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20493920872
"Ingepal SAC"	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos: Renan Palacios Gonzales	DNI: 21533656

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
"Gestión del talento humano y productividad laboral en colaboradores de la Empresa Ingepal SAC, Moyobamba – 2022"	
Nombre del Programa Académico: Maestría En Administración de Negocios - MBA	
Autor: Nombres y Apellidos Eshla Aranzza Panduro Aching	DNI: 47103712

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Moyobamba, 18 de mayo de 2022

Firma: 

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Productividad Laboral

Escala de conversión	ESC.	TOTAL
Totalmente en desacuerdo.	1	5
En desacuerdo.	2	5
Indiferente.	3	170
De acuerdo.	4	636
Totalmente de acuerdo.	5	384

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	N° DE CUESTIONARIO																																																					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50				
Estándares laborales																																																							
1	Se realiza un manejo adecuado del tiempo durante el proceso de producción.	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	
2	Se logra cumplir con las actividades programadas para el período asignado.	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
3	Se brindan las condiciones propicias para cumplir puntualmente con los objetivos.	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5		
4	Se ha implementado criterios de producción a fin de evaluar los resultados obtenidos por los colaboradores.	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	3	5	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	
5	Se han diseñado principios de trabajo para favorecer la producción del personal.	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	1	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	3	4		
6	Se cuenta con los recursos de innovación tecnológica que les permiten a los colaboradores mejorar sus resultados obtenidos en el trabajo.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3			
7	La empresa se encuentra a la vanguardia en tecnología.	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	5	3	4	4	5	5	4	4		
8	El empleo de la tecnología permite la optimización de procesos, costos y mejora de calidad en la entidad.	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5				
Eficiencia																																																							
9	Los colaboradores realizan un uso racional de los recursos en la producción.	5	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4		
10	El personal busca mantener la productividad, pero reduciendo la cantidad de recursos utilizada.	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	3	1	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4		
11	Se realiza un control de los recursos proyectados para el proceso de producción.	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	1	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5			
12	Se supervisa que la gestión de recursos se adecúe a las proyecciones de la empresa.	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	2	5	3	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	4			
13	Se aprovechan los recursos (materiales, humanos y financieros) para ofrecer mejores productos y servicios para los clientes.	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	3	5	5	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4			
14	Se procura aplicar una política de ahorro en el presupuesto de los recursos sin afectar la calidad.	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	5	3	5	5	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	3	5	5	3	4	5	4	5	3	5			
15	Se realiza un proceso de evaluación de los costos generados y de los beneficios obtenidos en la productividad.	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	2	5	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	2	4	5	4	4	5	5	5	4	4				
16	El funcionamiento de la empresa apunta a que las ganancias conseguidas superen a los costos.	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	3	5	5	4	5	5	3	1	3	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	2	5	5	4	4	5	4	5	5	5				
Eficacia																																																							
17	Se suele comunicar con claridad al personal el desempeño que se espera de ellos.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4		
18	Se exige que los colaboradores desplieguen al máximo sus conocimientos, habilidades y actitudes en el cumplimiento de sus actividades laborales.	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5			
19	Los trabajadores disponen de las destrezas y conocimientos necesarios para llevar a cabo sus actividades laborales.	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4		
20	Los esfuerzos y recursos empleados por los colaboradores han dado los resultados esperados en la entidad.	5	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	5	3	4			
21	La empresa busca que los recursos estén disponibles para sus empleados.	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	5	5	4	2	4	3	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4			
22	Se presta atención a los requerimientos de materiales y equipamiento por parte del personal para agilizar las operaciones.	4	3	5	3	4	3	4	3	5	3	3	3	5	4	1	4	3	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	3	5	3	4	3	4	3	5	3	3	4	5	5	5	4	4	5	5	3				
23	Los resultados obtenidos en el trabajo son útiles para los colaboradores y para la entidad.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4		
24	Los resultados obtenidos en el trabajo son acordes a los objetivos y metas previstos por la entidad.	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, RAMIREZ GARCIA GUSTAVO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Gestión del talento humano y productividad laboral en colaboradores de la empresa Ingepal SAC, Moyobamba – 2022", cuyo autor es PANDURO ACHING ESHLA ARANZZA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 11 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
RAMIREZ GARCIA GUSTAVO DNI: 01109463 ORCID 0000-0003-0035-7088	Firmado digitalmente por: RRAMIREZGA24 el 10- 08-2022 20:12:41

Código documento Trilce: TRI - 0334456