



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD
LABORAL EN LA EMPRESA P&G SOLUCIÓN Y DESARROLLO
S.A.C., PAITA, 2022.**

**PRESENTADO POR:
BACH. KAREN FIORELLA BALABARCA MEDINA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

**ASESOR:
M(a). TANIA LUZ TAFUR PITTMAN**

Huacho – Perú

2023

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA P&G SOLUCIÓN Y DESARROLLO S.A.C., PAITA, 2022.

7

INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	1library.co	Fuente de Internet	1%
2	repositorio.ulasamericas.edu.pe	Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru	Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.unh.edu.pe	Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas	Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.upn.edu.pe	Fuente de Internet	1%
7	repositorio.enamm.edu.pe	Fuente de Internet	1%

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD
LABORAL EN LA EMPRESA P&G SOLUCIÓN Y DESARROLLO
S.A.C., PAITA, 2022.**

KAREN FIORELLA, BALABARCA MEDINA

TESIS DE PREGRADO

ASESOR: M(a). TANIA LUZ TAFUR PITTMAN

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSE FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
HUACHO 2023**

DEDICATORIA

Dedico esta Tesis a mis padres Gualberto Balabarca Ortiz y Yuly Violeta Medina Velásquez que siempre me apoyaron incondicionalmente en cada año de mi carrera Universitaria.

AGRADECIMIENTO

Agradezco en primer lugar, a mi familia, por su apoyo incondicional.

A la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, por los conocimientos brindados.

A mi asesora, por guiarme pacientemente en este proceso de investigación.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
ÍNDICE GENERAL	III
ÍNDICE DE TABLAS	V
ÍNDICE DE FIGURAS	VI
RESUMEN	VII
ABSTRACT	VIII
INTRODUCCIÓN	IX

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática	01
1.2. Formulación del Problema	03
1.2.1. Problema General	03
1.2.2. Problemas Específicos	03
1.3. Objetivos de la Investigación	04
1.3.1. Objetivo General	04
1.3.2. Objetivos Específicos	04
1.4. Justificación de la investigación	04
1.5. Delimitación del estudio	05
1.6. Viabilidad del estudio	05

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación	06
2.1.1. Investigaciones internacionales	06
2.1.2. Investigaciones nacionales	07
2.2. Bases Teóricas	09
2.3. Definiciones de términos básicos	28
2.4. Hipótesis de investigación	29
2.4.1. Hipótesis General	29
2.4.2. Hipótesis Específicas	29

2.5. Operacionalización de las variables	30
--	----

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico	31
3.2. Población y muestra	31
3.2.1. Población	31
3.2.2. Muestra	31
3.3. Técnicas de recolección de datos	32
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	32

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados	33
4.2. Contrastación de hipótesis	40

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados	45
------------------------------	----

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones	48
6.2. Recomendaciones	49

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas	50
7.2. Fuentes electrónicas	50

ANEXOS	55
---------------	----

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Frecuencias absolutas y relativas según indicadores del Reclutamiento y selección	33
Tabla 2.	Frecuencias absolutas y relativas según indicadores de la capacitación	34
Tabla 3.	Frecuencias absolutas y relativas según indicadores de la formación	35
Tabla 4.	Frecuencias absolutas y relativas según indicadores de la motivación	36
Tabla 5.	Frecuencias absolutas y relativas según indicadores del ambiente de trabajo	37
Tabla 6.	Frecuencias absolutas y relativas según indicadores de la capacidad del trabajador	38
Tabla 7.	Pruebas de normalidad	39
Tabla 8.	Prueba de Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y la productividad laboral	40
Tabla 9.	Prueba de Rho de Spearman entre el reclutamiento y selección y la productividad laboral	41
Tabla 10.	Prueba de Rho de Spearman entre la capacitación y la productividad laboral	42
Tabla 11.	Prueba de Rho de Spearman entre la formación y la productividad laboral	43
Tabla 12.	Prueba de Rho de Spearman entre la motivación y la productividad laboral	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.	Reclutamiento y selección	33
Figura 2.	Capacitación	34
Figura 3.	Formación	35
Figura 4.	Motivación	36
Figura 5.	Ambiente de trabajo	37
Figura 6.	Capacidad del trabajador	38

RESUMEN

Objetivo: Establecer de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022.

Métodos: La presente investigación es de tipo básica, nivel es explicativo, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población fue de 150 trabajadores, muestra de 108 trabajadores.

Resultados: en referencia a si las acciones de reclutamiento del personal joven responden a los planes a largo plazo el 54.6% estableció que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en referencia a si se desarrolla planes y programas para establecer y fortalecer los conocimientos y habilidades de los trabajadores el 49.1% estableció que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en referencia a si considera que la relación entre trabajadores permite lograr un ambiente armonioso el 51.9% estableció que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en referencia a si la empresa le brinda lo necesario para tener un buen desempeño laboral el 53.7% estableció que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en referencia a si cuenta con las habilidades técnicas para desempeñarse eficientemente en su trabajo el 51.9% estableció que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

Conclusión: la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022; siendo los resultados mediante la Prueba de Rho Spearman 0.888 y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ siendo menor a lo establecido de 0.05.

Palabras clave: gestión del talento humano y productividad laboral.

ABSTRACT

Objective: To establish how the management of human talent is related to labor productivity in the company P&G Soluciones y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022. **Methods:** This research is of a basic type, level is explanatory, non-experimental design, quantitative approach . The population was 150 workers, sample of 108 workers. **Results:** in reference to whether the recruitment actions of young personnel respond to long-term plans, 54.6% stated that they totally disagree and disagree; In reference to whether plans and programs are developed to establish and strengthen the knowledge and skills of workers, 49.1% stated that they totally disagree and disagree; In reference to whether they consider that the relationship between workers allows for a harmonious environment, 51.9% stated that they totally disagree and disagree; In reference to whether the company provides what is necessary to have a good job performance, 53.7% stated that they totally disagree and disagree; In reference to whether they have the technical skills to perform efficiently in their work, 51.9% stated that they totally disagree and disagree. **Conclusion:** the management of human talent is significantly related to labor productivity in the company P&G Soluciones y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022; being the results by means of the Rho Spearman Test 0.888 and with a level of significance of $p = 0.00$ being less than the established of 0.05.

Keywords: human talent management and labor productivity.

INTRODUCCIÓN

Si hay una preocupación firme entre los científicos de la gestión y los procesos relacionados, es la gestión adecuada de los recursos de la organización. Estos recursos son de naturaleza diversa e incluyen recursos financieros, físicos, técnicos y humanos (Mancilla y Vara, 2018). Considerando esta inquietud, es que se traza el actual estudio que tuvo por objetivo el establecer de qué modo la gestión del talento humano tiene influencia en la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita. El mundo de los negocios actualmente está experimentando cambios vertiginosos en el campo del conocimiento. Ese ritmo implica un conjunto de destrezas, habilidades y actitudes a desenvolver, así como la competitividad forma parte de este proceso tanto entre organizaciones como entre personas. En una organización, la gestión y los procesos de gestión se enfocan en mejorar la producción de personas responsables (Hernández, 2018).

La investigación está conformada por VI capítulos, donde el primer capítulo se dedicó a desarrollar la descripción de la realidad problemática a nivel internacional, nacional y dentro de la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, para así poder formular los problemas y objetivos, además de describir la justificación, delimitación y viabilidad de la investigación.

El segundo capítulo, dio paso al desarrollo del marco teórico marcando los antecedentes de la investigación, tanto internacionales como nacionales, además de contar con las bases teóricas donde se desarrollaron las dimensiones con las cuales se evaluaron las variables además de otras teorías que sirven como fundamento de las variables, también se consideró para este capítulo la formulación de las hipótesis junto a la operacionalización de las variables.

El tercer capítulo, detalló la metodología de la investigación desde el diseño metodológico hasta la población como también las técnicas para la recolección de datos y para el procesamiento de la información.

En el cuarto párrafo se desarrollaron los análisis de los resultados como la contrastación de hipótesis; para que en el quinto capítulo se ejecute la discusión de los resultados; y así, plasmar en el sexto capítulo las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

La investigación cuenta, además, con las referencias y los anexos complementarios

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el contexto internacional, diversos estudios evidencian problemáticas relacionadas a la gestión del talento humano y a la productividad laboral. El estudio realizado por Álvarez et al. (2018) menciona que la gestión del talento humano se ha enfocado en la gestión de los trabajadores, pero se ha avanzado poco en la gestión estratégica de las áreas y la contribución al logro de las metas corporativas, por lo cual hace que fallen las empresas al administrar el talento humano en un panorama completo. Por otro lado, respecto a la productividad laboral, Ramírez (2019) señala que una fuente de la insatisfacción, por ende, baja productividad laboral, son las alteraciones en la salud física y psicológica por la demanda de tiempo y otros recursos al que están expuestos los trabajadores de la empresa.

A nivel nacional, Mestanza (2018) señala que, en su mayor parte, muchos empleadores tienen una mala gestión del talento en sus organizaciones porque no le están dando a este tema la importancia que necesita y los beneficios del cambio si se practica. Por otro lado, respecto a la productividad laboral, Palomino (2017) manifiesta que un gran número de trabajadores dentro de una empresa muestran no tener los conocimientos necesarios para cumplir de manera eficiente con sus labores, por lo que su productividad laboral es regular – bajo.

Si hay una preocupación firme entre los científicos de la gestión y los procesos relacionados, es la gestión adecuada de los recursos de la organización. Estos recursos son de naturaleza diversa e incluyen recursos financieros, físicos, técnicos y humanos (Mancilla y Vara, 2018). Considerando esta inquietud, es que se traza el actual estudio que tuvo por objetivo el establecer de qué modo la gestión del talento humano tiene influencia en la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita. El mundo de los negocios actualmente está experimentando cambios vertiginosos en el campo del conocimiento. Ese ritmo implica un conjunto de destrezas, habilidades y actitudes a desenvolver, así como la competitividad forma

parte de este proceso tanto entre organizaciones como entre personas. En una organización, la gestión y los procesos de gestión se enfocan en mejorar la producción de personas responsables (Hernandez, 2018).

La empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, es una empresa, la cual se dedica a prestar servicios (tercerización) en procesos logísticos y operacional en el rubro pesquero.

Dentro de la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, se han podido evidenciar diversas problemáticas que vienen afectando directamente la productividad laboral de los trabajadores, problemáticas tales como desperdicios de tiempo en producción, ya que en planta se trabaja en dos turnos, cada uno consta de 12 horas diarias, de producción, en las cuales se produce desperdicios de tiempo, cuando ahí falta de materiales, cuando ahí acumulación de materia prima, cuando poco personal, lo cual limita el avance de la producción; otra problemática es la mala organización interna que se maneja, ya que, como servis depende de las ordenes que se designa a la planta, el personal se solicita de un día para el otro, de esa misma forma son las confirmaciones de turno, por eso al momento de organizar a la gente suelen surgir inconvenientes con la asistencia del personal al turno; la falta de materiales implica otra problemática puesto que, los materiales que se usan en cada proceso son escasos y compartidos con otras servis y la misma planta, debido a ellos es la constante batalla para avanzar en la producción, lo cual conlleva a espacios muertos en la producción, en el tiempo de espera para los mismos; rotación constante de personal, ya que, cuando no hay procesos en algunas salas, el personal debe estar presto a servir en otras áreas, para poder mantener días laborables, es ahí donde el personal, opta por buscar otras opciones; y por último, otra problemática evidenciada viene a ser la motivación, como en todo lugar, la motivación marcara la diferencia y te permitirá, ganarte y acercarte más a tu personal, pero quizás esa política no se aplica en las servis, eh ahí algunas quejas del personal.

Asimismo, se han detectado otras problemáticas que afectan la gestión del talento humano y que al mismo tiempo podrían estar ocasionando las problemáticas ya mencionadas. Estas problemáticas relacionadas a la gestión del talento humano son el ineficiente método de selección que maneja la empresa, ya que, al momento de captar al personal, no se le solicita experiencia, ningún requisito en particular, para ingresar a cualquier área de la planta pesquera, es ahí donde este personal nuevo,

demora en adaptarse al proceso, lo cual conlleva a que abandone el trabajo, o lo realice de una manera lenta; otro problema viene a ser la comunicación, puesto que, cuando se convoca al personal, este se comunica con el reclutador de personal, el cual le informa o le da una descripción, de las funciones por área que le corresponde, el detalle, es que la servis se rige a lo que planta designe, es ahí cuando falla la comunicación, ya que al personal se le deriva a otra área, y personal no se siente conforme; por otro lado, existe personal poco involucrado ya que el personal en planta, esta normalmente de pasada, pues la gente siempre se va al mejor postor, es por ello que la búsqueda de personal nunca acaba; otra problemática encontrada fue la poca capacitación que ofrece la empresa, la alta rotatividad del personal, conlleva a que este reciba una capacitación personalizada, dependiendo a el área que se le derive.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022?

1.2.2. Problemas Específico

- a. ¿De qué manera el reclutamiento y selección se relacionan con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022?
- b. ¿De qué manera la capacitación se relaciona con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022?
- c. ¿De qué manera la formación se relaciona con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022?
- d. ¿De qué manera la motivación se relaciona con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

Establecer de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022.

1.3.2. Objetivos Específicos

- a. Establecer de qué manera el reclutamiento y selección se relacionan con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022.
- b. Establecer de qué manera la capacitación se relaciona con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022.
- c. Establecer de qué manera la formación se relaciona con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022.
- d. Establecer de qué manera la motivación se relaciona con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022.

1.4. Justificación de la investigación

Justificación metodológica

Se propone una herramienta de recolección de datos científicos para ayudar a otras investigaciones a evaluar las variables estudiadas, es decir, la gestión del talento humano y la productividad laboral. Esta medida se lleva a cabo sobre un fundamento elegido en detalle para encontrar el resultado esperado.

Justificación práctica

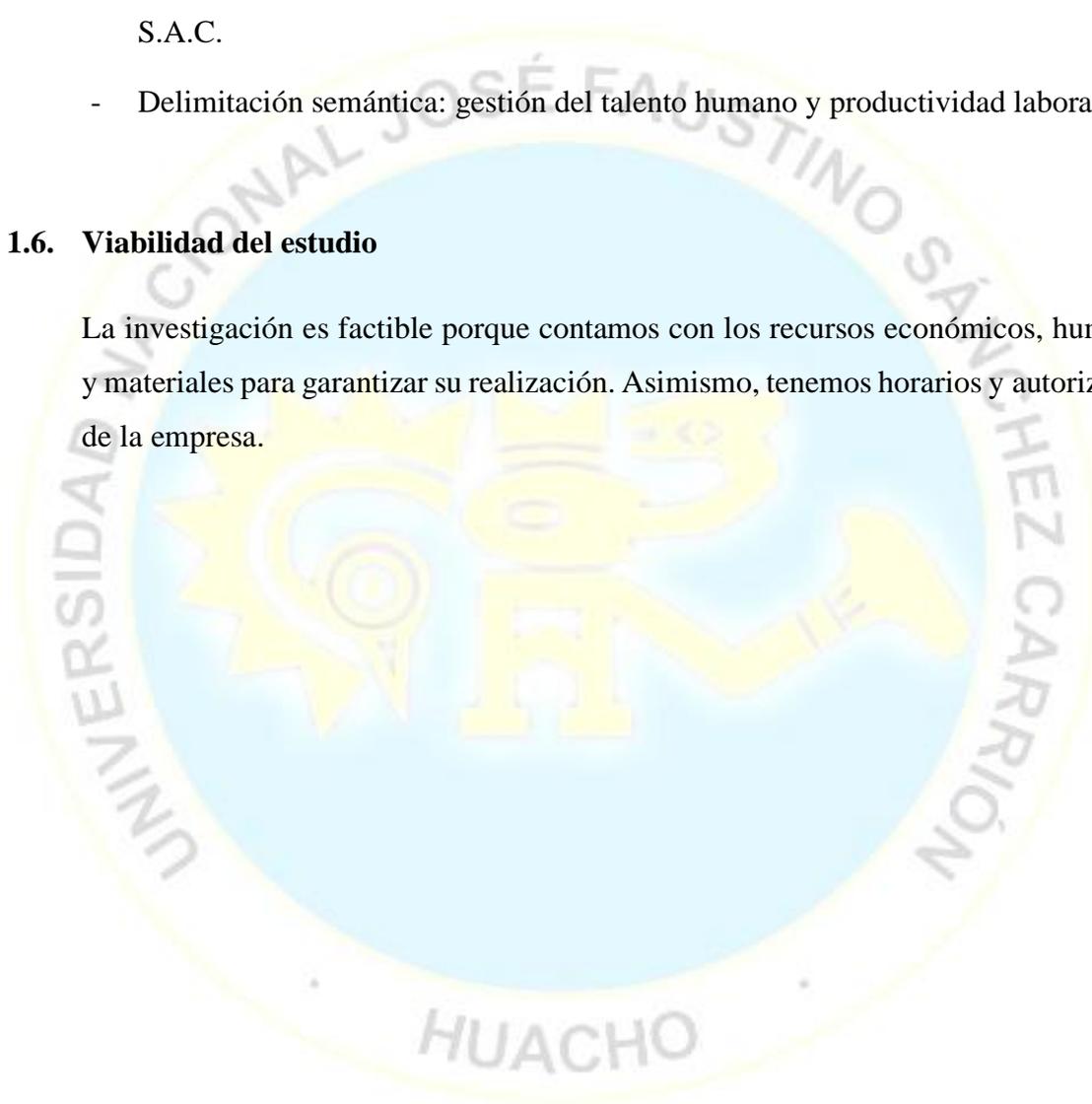
El estudio busca hacer recomendaciones acerca de los problemas detectables que afectan a las variables estudiadas, las cuales son la gestión de talento humano y la productividad laboral.

1.5. Delimitación del estudio

- Delimitación geográfica: empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., provincia de Paíta, departamento de Piura.
- Delimitación temporal: febrero del 2022 a setiembre 2022.
- Delimitación social: trabajadores de la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C.
- Delimitación semántica: gestión del talento humano y productividad laboral.

1.6. Viabilidad del estudio

La investigación es factible porque contamos con los recursos económicos, humanos y materiales para garantizar su realización. Asimismo, tenemos horarios y autorización de la empresa.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Investigaciones internacionales

Díaz y Quintana (2021) hicieron la indagación titulada “La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización”, la Universidad UTE fue quien la aprobó. Quito. Ecuador. Su objetivo general fue estudiar la importancia de gestionar el talento humano y de qué manera se logra ver reflejado en la productividad. La investigación tiene un diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional, y de enfoque cualitativo. Las conclusiones señalan que la importancia que se le da al talento humano y su gestión es un factor clave para aumentar o disminuir la productividad de una organización.

González, Román y Bermeo (2021) realizaron la investigación titulada “La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa privada”, la Universidad Estatal de Milagro fue quien la aprobó. Milagro. Ecuador. Su objetivo fue conocer la intervención de la gestión del talento humano en la complacencia y la productividad laboral internamente en empresas privadas. El estudio tiene un diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional, y enfoque cuantitativo. Se trabajó con una población de 75 trabajadores. Utilizó un cuestionario. Este resultado respalda una puntuación de correlación de 0,186 y una significación de 0,055. Esto significa que la correlación positiva está en el rango muy bajo y existe una relación entre las dos variables. Las conclusiones muestran que el factor que mejor predice la satisfacción que una persona puede alcanzar en el lugar de trabajo es el hecho de que sea capaz de utilizar sus habilidades y se encuentre en un puesto acorde con sus intereses.

Chango (2019) realizó el proyecto de titulación titulada “Gestión del talento humano y su incidencia en la rotación del personal de la empresa Grancomar S.A.”, la Universidad de Guayaquil fue quien la aprobó. Guayaquil. Ecuador. Su objetivo general fue establecer la influencia de la elevada rotación de trabajadores. La investigación tiene un diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional, y enfoque mixto. Se trabajó con una muestra de 32 sujetos. Utilizó un cuestionario. Como resultado, el 60% de los encuestados dice que no se identifica ni se siente comprometido con la empresa, el 33% rara vez y solo el 7% frecuentemente. Del mismo modo, el 57 % de los encuestados dijo que a menudo faltaba al trabajo y el 7% dijo que siempre faltaba al trabajo, mientras que el 17% dijo que rara vez ocurría y el 20% dijo que nunca lo hacía. Las conclusiones señalan que la gestión del talento humano, hace un proceso de selección y reclutamiento no estándar para los empleados de planta, haciendo un trabajo de selección el cual consiente que se cubra el requerimiento de la mano de obra, sin optimar los procesos ni brindar inducción sobre las metas estratégicas de la empresa, así como mucho menos se les brinda beneficios y/o reconocimientos financieros mayores, contexto que tiene incidencia en la rotación de personal elevada.

2.1.2. Investigaciones nacionales

Álvarez y Vilca (2021) hicieron la tesis de licenciatura titulada “Gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021”, la Universidad César Vallejo fue quien la aprobó. Lima. Perú. Su objetivo general fue establecer la gestión del talento humano y productividad laboral. La investigación tiene un diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional, y enfoque cuantitativo. Se trabajó con una muestra de 45 colaboradores. Utilizó un cuestionario. Los resultados muestran que obtuvimos 0,989 con un nivel de significación bilateral de 0,000 siendo menor a $p < 0,05$, determina que, entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, hay una correlación positiva muy elevada. Las conclusiones muestran que la implementación de la estrategia se

enfoca en atraer, involucrar, desarrollar y retener empleados talentosos, aumentando así la productividad laboral en beneficio de la organización.

Caicho (2021), “Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral de los Trabajadores Asistenciales del P.S “Mariscal Cáceres”, SJL – 2020”, la Universidad César Vallejo fue quien la aprobó. Lima. Perú. Su objetivo general fue establecer el vínculo entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en trabajadores asistenciales que laboran en la institución. Es de diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional, con enfoque cuantitativo. Utilizó un cuestionario. Como resultado, el 54% de empleados creen que la gestión del talento humano se realiza con regularidad, la variable productividad laboral alcanza el 52%. Las conclusiones muestran que “existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral una vez obtenido el coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral = 0,02 < 0,05; Rho = 0,324)” (p.41). En otras palabras, a mejor gestión del talento humano, mayor productividad laboral.

Torres (2021) realizó la tesis de licenciatura con título “Gestión Del Talento Humano y La Productividad Laboral en el Área de Recursos Humanos GERCETUR Región Lambayeque, 2021”, la Universidad César Vallejo fue quien la aprobó. Piura. Perú. Su objetivo general fue establecer de qué modo la gestión del talento humano y la productividad laboral. La investigación tiene un diseño no experimental, de tipo transversal y correlacional, y enfoque cuantitativo. Se trabajó con una población de 100 empleadores. Utilizó un cuestionario. Este resultado respalda la constatación de que la correspondencia entre las variables de gestión del talento humano y las variables de productividad laboral del usuario es significativa en un valor positivo de 0.706, estableciéndose una correlación positiva promedio entre las variables de estudio. Las conclusiones muestran que existe evidencia de una asociación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral ($p \leq 0.02$, $r = 0.706$). Esto demuestra una concordancia significativa entre las dos variables en investigación.

2.2. Bases teóricas

Variable 1: Gestión del talento humano

A. Definiciones

Díaz y Quintana (2021) aluden que la gestión del talento humano necesita de un tratamiento personal basado en las capacidades y tendencias individuales con la finalidad de maximizar las capacidades individuales y el desempeño de las tareas encomendadas.

González, Román y Bermeo (2021) indican que la Gestión de Recursos Humanos, también conocida como Gestión del Talento Humano, se considera el departamento administrativo responsable de maximizar la utilización de los recursos humanos de una empresa.

Barrios, Olivero y Figueroa (2020) señalan que la gestión del talento humano mantiene una visión de futuro, se anticipa al cambio y evalúa sus consecuencias, comunica esta visión a todos los que la gestionan y les permite jugar un papel clave como facilitadores de la innovación.

Ramírez et al. (2019) expresan que la gestión del talento humano es desarrollar una ventaja competitiva para implementar políticas y crear estructuras organizacionales favorables que conduzcan a la asignación de recursos que consientan la implementación exitosa de estas estrategias.

B. Dimensiones

Alles (2010) señala que la gestión del talento humano se define como rasgos de personalidad derivados de un comportamiento exitoso.

Según el autor, la gestión de recursos humanos consiste en una serie de actividades relacionadas con procesos que posibilitan el desarrollo organizacional.

Alles tiene su principal teórico Maslow y su teoría de la jerarquía de necesidades. En esta teoría, Maslow argumenta que las personas clasifican sus necesidades en cinco categorías, que se abordan según su importancia para la persona.

Como sugieren los autores, cada organización necesita ajustar el desempeño de los empleados para satisfacer estas necesidades y mantener a los empleados motivados.

Alles en su libro toma en cuenta las dimensiones mencionadas a continuación:

a. Reclutamiento y selección

Es cualquier actividad desde distintos enfoques. Esto le permitirá comprender mejor a los candidatos que desea atraer, seleccionarlos y mantenerlos en su organización más adelante.

b. Capacitación

Son las actividades dentro del programa del curso que imparten conocimientos y habilidades y tienen fechas y horas conocidas.

c. Formación

Es denominada así porque es un proceso de aprendizaje en el que los empleados adquieren las habilidades y conocimientos necesarios para lograr sus metas, tanto internos como externos, siempre en vínculo con la visión y misión de la empresa.

d. Motivación

Son las habilidades que utiliza una organización para conservar a sus empleados motivados positivamente para aumentar la eficiencia dentro de la organización donde se requiere el logro de objetivos.

C. Condiciones de la gestión del talento humano

Según Barrios, Olivero y Figueroa (2020) es de esa manera como la gestión del talento humano juega un rol importante en el desarrollo dinámico de habilidades. Conforme con la literatura, estas competencias incluyen el talento humano por medio de procesos dinámicos que consienten a las organizaciones adaptar su base de recursos y capacidades comerciales a entornos cambiantes y crear nuevas maneras de ventajas competitivas. De manera similar, la gestión del talento para facilitar el desarrollo dinámico de habilidades requiere la creación de conocimientos, la absorción de conocimientos, la integración de conocimientos y

la reestructuración de conocimientos. La creación y absorción de conocimiento demuestra que los talentos humanos se gestionan para mantener a las personas que integran la organización en constante contacto con el entorno, de modo que la percepción de la organización sea acorde con el entorno.

Por una parte, analizamos y buscamos señales acerca de posibles innovaciones, amenazas y oportunidades de cambio, identificando los factores o variables que representan oportunidades que las empresas aprovechan y utilizan para el desarrollo organizacional, y, por otra parte, neutralizamos las amenazas a las que pueden enfrentarse, y minimizar sus efectos adversos. Estas oportunidades y riesgos pueden surgir en contextos legales o regulatorios, económicos, sociales, políticos, ambientales y culturales. La adquisición de conocimientos consiste en la capacidad y motivación de los trabajadores con el fin de adquirir y utilizar conocimientos externos. Pero la gestión del talento humano requiere la integración del conocimiento individual y organizacional, significa que, requiere una interacción y colaboración previa entre las personas y su entorno. La interacción destaca el uso e intercambio de datos entre unidades funcionales. La colaboración se basa en la colaboración entre departamentos o entre organizaciones y facilita las competencias relacionadas.

Por esta razón, la interacción de las capacidades internas existentes con fuentes de conocimiento externas puede tener un impacto positivo en el grado de innovación de una empresa o red de conocimiento. De este modo, los individuos pueden ver tendencias, posibilidades y rupturas que afectarán el desarrollo futuro de la organización. Esto requiere conocimientos y habilidades para que se capte o desarrolle nuevas ideas y explorar el entorno. Establecer contactos y alianzas eficaces con las partes interesadas en el entorno.

D. Procesos del talento humano

Según Casana y Carhuancho (2019) la gestión del talento humano avala que una empresa retenga empleados altamente calificados y productivos en todo momento. El propósito es aumentar la productividad general de la mano de obra mediante la mejora de las situaciones de trabajo. Las organizaciones reconocen que

los recursos humanos son la clave del éxito porque son racionales, activos y tienen ideas innovadoras para la elección de determinaciones.

- Integrar a las personas. De entre todos los candidatos, seleccionamos al profesional más apropiado para el puesto que debe coincidir con el perfil que buscamos.
- Organizar a la gente. Es describir las funciones realizadas según el modelo de trabajo y cultura.
- Recompensar a la gente. Los recursos humanos que realizan el trabajo esperan ser retribuidos en proporción directa al esfuerzo realizado.
- Cultivar personas. Los empleados desarrollan y adquieren nuevas habilidades, comenzando con el diagnóstico, diseño, entrega y evaluación de sus necesidades de capacitación.
- Retener a los individuos. Recalcan dos actividades: las relaciones con los trabajadores (confianza, empatía, comunicación) y las situaciones del ambiente que aseguren una buena salud (luz, ruido, entre otros).
- Supervisar a los individuos. Las bases de datos y los sistemas de información se pueden utilizar para verificar métricas como la puntualidad, la productividad y las licencias.

E. Importancia de la gestión del talento humano

Según Peralta (2019) hay varias razones por las que la gestión del talento es importante, posteriormente se mencionarán algunas:

- Facilita una gama de objetivos diferentes que la organización puede tener.
- Crear un equilibrio entre los propósitos individuales de los empleados.
- Crear un equilibrio entre los objetivos organizacionales.

Conjuntamente, las organizaciones que invierten tiempo en desarrollar el talento de sus trabajadores tienen los siguientes beneficios:

- Reducir la competencia.
- Mejora continua.

- Crear una cultura corporativa que logre los objetivos organizacionales, entre otros.

Esto hace que la gestión del talento humano sea una figura muy importante. El éxito de una organización depende en gran medida de qué y cómo hacen los individuos. Es por eso que las empresas, organizaciones o instituciones invierten en beneficios para los empleados.

F. Elementos que afectan la gestión del talento humano

Según Díaz y Quintana (2021) la creación y el mantenimiento de una empresa requiere un gran esfuerzo por parte de los administradores e inversores, pero en última instancia, el éxito o el fracaso de una empresa depende de la calidad y capacidad de su talento humano. Ya que la gerencia, por una parte, plantea las directrices y lineamientos que se deben seguir, pero toda esa proyección no vale mucho que digamos y no contribuye al crecimiento corporativo y, por consiguiente, a la mejora de la productividad, pero si los stakeholders no sienten que están conectados con la organización, carecen de motivación e integración como equipo y desconocen el alcance de su impacto al logro de los propósitos corporativos.

La disminución de la productividad de una empresa puede estar determinada por una falta general de motivación de los empleados, esto es el resultado de varios procesos internos mal administrados vinculados con el entorno social, las condiciones del entorno laboral, la cultura de la empresa, la capacitación y experiencia de los empleados y otros factores enumerados en la gráfica anterior para proporcionar el mejor entorno y condiciones de trabajo para los empleados. El deseo y la motivación de trabajar con eficiencia y eficacia y, como resultado, que los bienes o servicios satisfagan las expectativas del consumidor.

G. Procesos fundamentales para el desarrollo de la gestión del talento humano

Según Jara et al. (2018) la gestión del talento humano, apoyada en procesos fundamentales para el desarrollo empresarial, se asume como fundamental en este estudio y se analiza desde una perspectiva convencional. Se enfocan en:

- **Reclutamiento:** es el proceso de comunicación mediante el cual una organización divulga y ofrece vacantes en el mercado de recursos humanos. Esto simboliza un proceso de comunicación bidireccional. Comunicar y publicitar oportunidades de trabajo al tiempo que involucra a los candidatos en el proceso de selección.
- **Selección:** es seleccionar a los mejores candidatos para su empresa. Consiste en una serie de etapas con diferentes elecciones. Es importante evaluar las consecuencias de su elección para establecer el costo operacional y los beneficios que brinda.
- **Capacitación:** es un proceso sistemático para mejorar el comportamiento de los individuos para lograr las metas de la empresa. La capacitación y el desarrollo describen el proceso de aprendizaje que cambia el comportamiento de los individuos a través de cuatro tipos de cambio: transferencia de información, desarrollo de habilidades, actitud y concepto.
- **Recompensa:** es el pago, recompensa o reconocimiento por los servicios de una persona. La recompensa más conocida es una retribución. Hay recompensas monetarias y recompensas no monetarias. La compensación monetaria puede ser directa (por ejemplo, salario directo, bonos, comisiones) o indirecta (por ejemplo, tiempo libre, vacaciones semanales pagadas, bonos, entre otros).
- **Evaluación del desempeño:** muestra el valor del desempeño de cada persona en función de las labores realizadas, metas y resultados alcanzados, y su posible evolución. Es un sistema de valoración y evaluación de la excelencia de las cualidades individuales y, principalmente, de su contribución al desarrollo empresarial.

H. La gestión del talento humano vinculada con el desempeño del trabajador

Según Castro y Delgado (2020) también se enfatiza como teoría el talento humano, que surgió en el siglo XIX, como la Revolución Industrial de la década de 1950, que significó el reemplazo de los recursos humanos por máquinas. Aquel acontecimiento hizo que la organización se basara en la división del trabajo y la identificación de los factores de producción, como son la clase obrera (trabajo), como resultado, el binomio empleador-trabajador es inconsistente y las malas

condiciones de trabajo afectan las condiciones mentales, físicas y psicológicas, lo que se refleja en una menor productividad. Esto trae ciertas variaciones. Comienza el empleo y la estandarización de los procedimientos administrativos para realizar estudios de movimiento y tiempo, se presta atención a la importancia del proceso de selección de métodos prácticos y se tienen en cuenta las actividades de práctica en el desarrollo de tareas, define salarios y aplica psicología aplicada para ahondar en la monotonía y el cansancio del trabajo empezando por la gestión de los recursos humanos.

Luego, este enfoque se centró en el desempeño de los trabajadores y se evaluó en cuanto a su eficacia. Es decir, los empleados logran metas y objetivos establecidos a un costo mínimo, y nació una estandarización de procedimientos que imposibilita la destreza, iniciativa e independencia de parte del trabajador. No obstante, desde la década de 1990 hasta la actualidad, además de las funciones de gestión de trabajadores, el personal ha asumido un papel estratégico en la orientación de los trabajadores, la planificación del trabajo y la gestión de las relaciones laborales dentro de las asociaciones, incluidos los gremios sociales y la administración de excelentes prácticas de trabajo. No obstante, pese al desarrollo del talento humano actualmente, el proceso ancestral siempre se ha mantenido. La gestión del talento humano es una disciplina prevalente y fundamental en cualquier empresa, de acuerdo con Prieto. Así como cada empresa es distinta por sus características y procesos internos únicos, varía según el contexto institucional y el nivel organizacional.

I. Gestión administrativa y gestión del talento humano

Según Mendivel, Lavado y Sánchez (2020) señalan que la gestión administrativa hace referencia a las maneras, habilidades y mecanismos trazados para realizar las metas organizaciones. Por lo tanto, es importante aclarar lo que quiere lograr al trabajar para la empresa. Significa que, podemos contestar a la siguiente pregunta con referencia elocuente: ¿Cuáles son los propósitos empresariales? Y para encontrarlo, es significativo cavilar en el sueño y la meta general por la cual se fundó la organización, para luego descomponer la idea en metas más pequeñas que se puedan implementar a través de acciones concretas,

comenzando con las macros y aterrizando en los aspectos más concretos, después de este ejercicio que es muy necesario pero que no todos hacen diligentemente, podemos diseñar una guía de acción mucho más simple y realista.

La organización se estableció para satisfacer las necesidades de la sociedad, para satisfacer los requerimientos a cambio de rendimientos económicos que compensen los riesgos y esfuerzos de la inversión empresarial. La gestión administrativa es uno de los factores más significativos a la hora de emprender, ya que de ella depende el éxito de tu negocio o empresa. Para Chiavenato, la Gestión del Talento Humano es la capacidad de consentir que los sujetos colaboren de manera efectiva, logren objetivos organizacionales e individuales e impulsen la efectividad.

El vocablo gestión del talento tiene diferentes significados para diferentes empresas. Para algunos es la gestión de personas de alta calidad o altamente calificadas, para otros es la gestión general del talento, significa que se labora bajo el supuesto que todo sujeto cuenta con algún talento que necesita que se identifique y libere. Partiendo del enfoque de la gestión del talento, las revisiones de desempeño abordan dos asuntos claves: desempeño y potencial. El desempeño presente de un trabajador asociado con una labor en particular siempre ha sido una herramienta estándar para medir la productividad de los trabajadores. Pero la gestión del talento asimismo tiene como objetivo centrarse en el potencial de los trabajadores. Esto significa desempeño futuro cuando se fomenta el desarrollo adecuado de las habilidades.

J. Gestión del talento humano como estrategia organizacional

Según Ramírez, Chacón y Valencia (2019) varias investigaciones acerca de la competitividad y sus estrategias organizacionales han sido convertidas en una línea trascendente de investigación en las prácticas organizacionales de talento humano. La estrategia organizacional manifiesta enfoques distintos: Estrategia global o corporativa (una empresa diversificada), unidades de negocio y cosas funcionales que permiten la alineación y el cambio de la estrategia, y sus procesos subyacentes. Para Cuesta se trata de imprimir el combate, un posicionamiento

apropiado para anticiparse a las acciones del enemigo y anticiparse a las propias, y un ejército que golpea donde el enemigo menos espera y es más débil.

La estrategia organizacional proporciona de manera proactiva y proporciona una visión para el futuro, proporciona un marco de liderazgo unificado para la empresa en función de sus objetivos, administra los recursos y se enfoca en desarrollar una ventaja competitiva. El entorno enfatiza encontrar una posición ventajosa para considerar acciones futuras en escenarios con impactos finales significativos. La estrategia global o estrategia corporativa, también llamada estrategia maestra, establece la relación (comunicación) con el entorno, define las labores en las que participa una empresa o su campo de actividad, y establece diversas competencias distintivas entre negocios con el fin de conseguir una asociación entre ellos, abarcan todo tipos de recursos: físicos, técnicos, económicos, humanos y diversos tipos de actividades o habilidades.

Por su lado, Ramírez y Hugueth de la misma manera como El Kadi y Antúnez indican que actualmente, las empresas interesadas por optimar la efectividad de la gestión logran una herramienta de estrategia gerencial para la comunicación que les consiente conservar integrados los grupos de trabajo y alcanzar las metas planificadas por medio de una comunicación productiva. Conforme con la estrategia de la unidad de negocios, una empresa se caracteriza por múltiples actividades y determina cómo las diferentes entidades estratégicas compiten en actividades específicas, Aquí es donde las empresas compiten realmente utilizando diferentes habilidades. La estrategia funcional, a su vez, tiene como objetivo aprovechar estratégicamente los recursos y capacidades de cada área funcional y cada unidad estratégica de negocios, y apoyarlos por medio de la alineación e integración de políticas en la estrategia corporativa. Las sinergias son un factor importante para funciones corporativas, como recursos humanos, tecnología, manufactura, marketing y finanzas que establecen este tipo de estrategia.

En vista de lo anterior, para quienes realizan la investigación, se consideran aspectos conceptuales de los enfoques de estrategia organizacional, posibilitando que las organizaciones se relacionen con el entorno a través de estrategias globales o corporativas, asegurando recursos y creando unidades de negocio, hallando indicadores de mercados competitivos, respaldados por una estrategia funcional, alineación de impulsos e integración de políticas corporativas.

K. Las nuevas funciones de la gestión del talento humano

Según Flores (2019) Busato et al. consideran que para que la función de RRHH genere valor y alcance resultados, es necesario no solo localizar las actividades del trabajo realizado, sino también los objetivos y resultados que consientan la asignación de funciones y actividades a los empleados de la empresa.

a. Talento humano. El concepto de talento humano como eje céntrico de una empresa lleva inevitablemente a la eficacia y la eficiencia. Es un legado inmenso y valioso que una empresa puede acumular para lograr competitividad y éxito empresarial. La Gestión del Talento Humano consta de dos aspectos esenciales:

- Talentos: está dotado de conocimiento, sabiduría, habilidades y emociones que se mejoran, renuevan y recompensan constantemente de manera regular. No obstante, el talento no puede ser tratado de manera aislada como un sistema cerrado. No va muy lejos por sí solo, porque para poder escalar debe existir y convivir en un contexto que consienta la independencia, la autonomía y el alcance.
- Contexto: es el ambiente interno apropiado para que los colaboradores estén cómodos y reconozcan su lugar de trabajo como un lugar donde les apasiona desarrollarse y desarrollar sus talentos. El contexto es como el hábitat de un ser vivo, porque sin él el talento se marchita o muere. El contexto está determinado por tales aspectos como:
 - Una arquitectura organizacional con un esbozo dúctil e integrado y una división de las labores que coordina el flujo de individuos, procesos y labores de forma integrada. La organización de la labor tiene que suministrar el contacto y la comunicación con los sujetos.
 - Una cultura organizacional liberal e interactiva la cual genere confianza, responsabilidad, complacencia y ánimo de equipo. Una cultura que se basa en el apoyo y el cariño por aquello que se realiza.

L. La gestión del talento humano en el presente

Romero y Salcedo (2019) manifiestan que Hoy en día las cosas son sumamente distintas. La gestión del talento humano está ganando mucha atracción

en las organizaciones que entienden que el talento humano es una ventaja competitiva y diferenciadora y difícil de replicar para los competidores. De esta manera, el caso de Toyota es simbólico, ya que parte de los beneficios acumulados a lo largo de los años dependen del talento humano y su capacidad para “solucionar dificultades, renovar y ser agentes de cambio”.

En QMS (Quality Management System) asimismo es importante el talento humano para garantizar el funcionamiento apropiado y la eficacia del sistema. Por lo tanto, es importante adherirse a los principios de calidad y fortalecer las habilidades (especialmente la conciencia, el conocimiento, el compromiso, el liderazgo, etc.) que son esenciales para influir en la satisfacción del cliente. Como tal, tanto el compromiso de la gerencia como el cumplimiento del talento humano son requisitos fundamentales para el éxito de SGC.

Especialmente en el momento que la calidad es un concepto que tiene varias dimensiones, la mayoría de las cuales abarcan de cierto modo el talento humano. El vínculo entre gestión del talento humano y SGC es recíproco, y la implementación de SGC también afecta al talento humano.

Variable 2: Productividad laboral

A. Definiciones

Ortiz et al. (2019) definen a la productividad laboral como pauta básica de comportamiento es lograr la máxima satisfacción con el mínimo esfuerzo o fatiga, significa que producir más con el mismo insumo y producir más con menos insumo, producir lo mismo con menos insumo.

Urgilés, Erazo y Narváez (2019) manifiestan que la productividad se encuentra relacionada con la gestión del conocimiento. Por lo tanto, es transversal que los individuos se encuentren constantemente aprendiendo e imaginando a través de varios sistemas.

Jaimes, Luzardo y Rojas (2018) indican que la productividad es principalmente una función de la toma de decisiones en muchos grados y tiene que entenderse en organizaciones caracterizadas por condiciones de variabilidad,

incertidumbre, complejidad, ambigüedad y feedback retrasada en el contexto actual.

Vásquez (2018) alude que los grados de productividad laboral muestran de manera indirecta el conocimiento técnico asociado con la producción de productos básicos en el sector moderno, y las naciones que no consiguen escalar tecnológicamente sus sistemas de producción quedan atrapados en una economía de bajo equilibrio.

B. Dimensiones

Snell y Bohlander (2013) mencionan que la productividad laboral es una ocupación de muchos elementos, pero probablemente puede someterse a dos cuestiones esenciales:

a. Ambiente

Uno de los factores más importantes en el desempeño de los empleados es, sin duda, su entorno, éste tiene que ser confortable, que ofrezca seguridad, que no tenga excesivos mecanismos de supervisión, inspección o vigilancia, que permita cierto movimiento interpretado como independencia.

b. Capacidad

Las empresas entienden lo importante que es capacitar a su personal para lograr resultados positivos y entregar mayores beneficios a la economía, la calidad, la organización y los trabajadores.

C. Factores que merman la productividad

Díaz y Quintana (2021) indican que los niveles de productividad ahora son el resultado de una gestión correcta o incorrecta por parte de los líderes corporativos. Si una organización se enfrenta a fuertes competidores en un mercado elevadamente competitivo y no cuenta con las habilidades requeridas para manejar este tipo de situaciones, corre el riesgo de perder cuota de mercado, desaparecer o ser absorbida por organizaciones mucho más grandes. Por esta razón, la productividad es la principal preocupación de un gerente. Según Nemur, las organizaciones se

enfrentan a un ambiente complicado, los clientes son más severos y las organizaciones que las rodean están demostrando cada vez más estrategias bien diseñadas de penetración en el mercado destinadas a atraer la atención del público.

En el momento que la productividad de una empresa decae, la dificultad no siempre se debe a factores externos, sino a los mismos procesos internos y manejos institucionales desestructuradas que impiden que los stakeholders realicen su trabajo de manera eficiente. En relación a este tema, más que atacar constantemente la raíz del problema y tratar de encontrar soluciones oportunas a este tipo de inconvenientes a través de cambios de políticas internas y procesos de reestructuración, la forma en que opera la empresa nos permite continuar y se escoge por la solución supuestamente más fácil y apropiada la cual envuelve variar de trabajadores hasta que encuentre a alguien que satisfaga las necesidades de su organización. Sin analizar el impacto que este tipo de comportamiento tiene en la productividad de la empresa, conduce a la desmotivación de los empleados, stakeholders e inestabilidad en el ambiente laboral de la empresa.

Un sentido de pertenencia y cuidado por los empleados es esencial para el funcionamiento de una industria moderna. Fernández considera programas de capacitación, desarrollo profesional y oportunidades de crecimiento, y otros factores motivadores relacionados con aspectos económicos para aumentar la productividad del personal cuando no se satisfacen las necesidades esenciales individuales. La productividad de la empresa es un factor importante para cualquier organización. Por lo tanto, no solo es significativo tener el personal adecuado y calificado para cada trabajo y utilizar los recursos existentes en la organización. También hay factores internos que reducen significativamente la productividad de la industria como rigor en el horario de trabajo, desmotivación que resulta de la repetición y regularidad en las labores cotidianas que no consienten sacar el máximo provecho a la capacidad de los empleados y reducen conjuntamente la calidad de los bienes o prestaciones, presión indebida sobre las partes interesadas para lograr metas demasiado ambiciosas, inducir estrés laboral, ralentizar el progreso normal de la producción debido a maquinaria y tecnología obsoletas, instrucciones de producción, mala organización de las órdenes de producción.

Aquellos factores afectan de manera negativa a la industria, dijo Uribe, lo que se traduce en mayores costos de producción, distribución o gestión, y una forma

incorrecta de hacer las cosas, lo que se traduce en una menor productividad para las empresas.

D. Factores que influyen en la productividad laboral

González, Román y Bermeo (2021) señalan que la productividad laboral es importante por su efecto en las empresas y es el vínculo entre la producción y los empleados. Refleja qué tan bien se emplea el personal reclutado en el proceso de producción. Conjuntamente, estudia, entre otras cosas, los cambios en el uso de la mano de obra en la movilidad profesional, predice las necesidades laborales futuras, define políticas de formación del personal, estudia y evalúa el impacto del cambio tecnológico en el empleo y el desempleo, valorar el comportamiento de los costos de trabajo, etc. De igual forma, para Coll F. la productividad laboral es “una medida de la eficiencia laboral. Una medida de la eficiencia de un sujeto, equipo o máquina en la transformación de insumos en productos ventajosos”. El propio autor indica que los factores que más inciden en la productividad laboral son:

- Sueldo
- Ambiente de trabajo
- Motivación laboral
- Equipos y recursos
- Ambiente
- Liderazgo
- Diseño de producto o servicio
- Estabilidad de la construcción
- Calidad de la materia prima
- Calidad y estado de la máquina.

E. Elementos primordiales en la productividad laboral

Ortiz et al. (2019) señalan que los avances tecnológicos, la cultura, los marcos regulatorios, las inversiones y otros factores que influyen en la productividad de

cualquier organización coexisten propiciando el progreso y desarrollo de la investigación. La teoría principal encuentra dos elementos importantes en la productividad de las empresas: el entorno y las características del trabajo:

- a. El entorno: son los elementos relacionados con el medio ambiente de una empresa y pueden considerarse incontrolables e inseguros porque dependen del nivel predominante de circunstancias y acontecimientos que afectan directamente a la organización, se encuentran: Estatutos gubernamentales, alza y baja de divisas, dificultades sociales y culturales, variaciones tecnológicas, etc.
- b. Características del Trabajo: la participación del personal adecuado y la capacidad de la empresa para mantener y desarrollar las habilidades de los empleados es uno de los principios que influye en la productividad de una organización. Este factor también está relacionado con la forma en que los empleados interactúan entre sí, cómo implementar políticas de motivación de los empleados y programas de recompensas.

La categoría que ha adquirido recientemente el concepto de productividad es que las naciones no logran utilizar los escasos recursos de manera eficiente y racional, manteniendo una estrecha relación entre el bienestar de la comunidad, particularmente la empleabilidad y los niveles de ingreso, porque ni siquiera se puede.

F. Importancia de la productividad en las organizaciones

Urgilés, Erazo y Narváez (2019) señala que uno de los mayores propósitos de las empresas y de los individuos es alcanzar las metas establecidas, ya sea a corto, mediano o largo plazo. Este crecimiento económico también hace trascendente la rentabilidad empresarial porque nos permite ir en otras direcciones que se pueden medir de formas como: invertir en conocimiento. Por lo tanto, el término productividad puede verse desde diferentes ángulos interdisciplinarios. Desde un punto de vista básico, puede verse como un derivado del verbo “producir”. Esto quiere decir sacrificar un trabajo o actividad para dar algo. El término asimismo se adjunta a lo que se denomina productividad económica, académica, laboral, entre otros. En el sector empresarial y laboral, se hace referencia

a la productividad como una medida la cual analiza la cantidad de bienes, recursos y/o servicios realizados en un determinado proceso y en un momento determinado.

Empero, en la medición de la productividad de una compañía u organización, es posible medir cuantitativamente el cumplimiento o no cumplimiento de las metas mediante indicadores de gestión que estén debidamente elaborados para permitir la toma de decisiones oportunas a tener en cuenta las variables objetivas. La necesidad de contar con una herramienta de evaluación interna para conocer las perspectivas y expectativas de los clientes. Para aquello es fundamental la coordinación y comunicación intraorganizacional que realizan los directivos de la empresa. Recuerda que el mundo es volátil y competitivo, por lo que la gestión del conocimiento es fundamental para mejorar la productividad y satisfacer sus demandas. partes interesadas; de ahí la importancia del aprendizaje y el conocimiento organizacional.

Siguiendo esta secuencia de ideas, la productividad se asocia con la gestión del conocimiento. Por lo tanto, es transversal que los sujetos se encuentren constantemente aprendiendo e imaginando a través de varios sistemas. No obstante, siempre recomendamos iniciar este proceso con el líder o director responsable de la organización. El aprendizaje se extiende por toda la organización, porque la estructura aprende cuando aprenden los mismos individuos que la componen, el aprendizaje se convierte en una habilidad que se refleja en el desarrollo productivo de una organización. Sin embargo, es de vital importancia que las empresas puedan calcular estos resultados de productividad con sistemas de control apropiados.

El rol de entrenador tiene un impacto significativo en la productividad a mediano plazo. En este caso, el programa se pondrá a disposición de un responsable específico, para que pueda analizar la situación de la empresa y conocer de qué manera administrarla con otros instrumentos que le consientan optimar su productividad, por medio de una mejora en su liderazgo, interrelación, elección de determinaciones y otras habilidades técnicas y/o blandas.

G. Factor humano y participación, elementos esenciales en la productividad

Según Lorenzo (2018) indica que si una empresa quiere que sus empleados realicen un trabajo de alta calidad y mejoren significativamente su productividad,

es significativo que los empleados aprendan a administrar sus recursos libremente, para lograrlo, cada empleado debe tener el nivel adecuado de inteligencia emocional, incidir significativamente en la formación de la empresa, incluyendo la seguridad y salud en el trabajo; los empleados deben estar motivados para enseñarles cómo hacer las cosas de la mejor manera posible, de lo contrario, será difícil aumentar la productividad de los empleados, si las necesidades intrínsecas del individuo no se satisfacen adecuadamente, se debe utilizar a los empleados más cercanos para desarrollar todo tipo de programación de habilidades, por lo tanto, el desarrollo es mucho más apropiado en el aspecto económico de las promociones y factores de motivación.

La contribución tiene un impacto positivo o negativo en la productividad. Aquello depende de muchos factores que se combinan caso por caso, por lo que en principio es más conveniente abordar la cuestión desde un punto de vista práctico que desde un estudio teórico, la participación tiene un efecto positivo en la productividad, en realidad, no implica la aparición de efectos negativos, aunque a veces limitados. La existencia de efectos positivos de la participación, en principio, depende de dos factores básicos. El diseño y modelo de relaciones laborales existentes en la organización. La participación parece tener un efecto positivo en la productividad en los puestos posteriores:

- Cuando los empleados participen en función de su capacidad y nivel de trabajo.
- Al desarrollar un ambiente de participación de los empleados, donde la confianza y la comunicación sean señas de identidad de la relación dirección-empleado.

En un mercado cada vez más competitivo, el hecho de que la productividad se implemente como un valor de elección para las empresas significa que cada empresa comparte la responsabilidad y el resultado final es el resultado alcanzado en cada etapa de la producción. El proceso de producción y su mejora paulatina debe ir acompañado del aporte de todos los trabajadores de la empresa en sus respectivos campos, teniendo siempre en cuenta que el objetivo de máximo rendimiento debe ser compatible con el aprovechamiento óptimo de la capacidad física. El espíritu de los empleados, con el fin de conciliar su máxima satisfacción

con la máxima productividad, porque los objetivos económicos se adaptan a las emociones individuales de las que depende el buen funcionamiento de la organización, busca estimular la participación. Se pueden identificar cinco características que tienen estar presentes en todas las organizaciones en las que la implantación y persistencia de sistemas contributivos han dado lugar a una mayor productividad laboral.

- La organización comparte con sus empleados los beneficios económicos derivados de manera directa o indirectamente del aumento de la productividad.
- La relación entre la dirección y los empleados se basa en un modelo de relaciones laborales coherente y duradero. Los trabajadores deben evitar percibir la participación como un componente o sistema organizativo que logre afectar la seguridad en el trabajo.
- Existen sistemas para asegurar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.
- Es necesario aclarar la filosofía de gestión y el estilo de gestión de la organización en la política de personal.

En resumen, las relaciones existentes entre participación y productividad no pueden ser priorizadas ni apoyadas en fundamentos teóricos, como se ha mostrado, los conceptos de personas y empresas tienen un claro impacto en la productividad laboral, es decir, tanto la productividad como otros indicadores de estado, si no comprende a las personas, a la empresa y no considera el entorno en el que se encuentra, no podrá ver los valores de la empresa.

H. Tipos de productividad

Según Acosta (2018) a lo largo de la historia, el concepto de productividad se ha categorizado de muchas formas diferentes. Algunos autores consideran factores específicos al medir la productividad y los clasifican en consecuencia. Otros, no obstante, priorizan el contexto en el que se usa el término, o incluso el campo de conocimiento en el que surgen. De esa manera, por ejemplo, los ingenieros pueden tener su atención en las técnicas o en la calidad en tanto que los

psicólogos lograrían optar por temas como el clima en el trabajo o el diseño de cargos al momento de designar los tipos de productividad. Aquella clasificación se basa en los factores considerados al medir la productividad, a saber:

- a. Productividad Fraccionada: los elementos de medición son la cantidad producida (un resultado concreto) y un solo tipo de insumo o indicador. Aquí, por ejemplo, se puede relacionar un producto con el tiempo invertido, asimismo se puede medir la cantidad de artículos producidos y el uso de materias primas que se necesitó. Otro caso es examinar el producto terminado y la mano de obra utilizada.
- b. Productividad Total de los Factores (PTF): este tipo de productividad es parecida a su antecesora, con la diferencia de que en su medición intervienen varios factores: mano de obra, insumos y capital. Este tipo de productividad asimismo es diferente de la productividad total de PFT. La producción es neta, significa que, la producción menos los servicios y bienes utilizados.
- c. Productividad total: como su nombre señala, esta productividad es el vínculo entre la producción bruta y la adición de todos los insumos utilizados. Esta operación brinda una visión general de las ganancias y pérdidas de productividad, generalmente en términos “reales” convertidos a pesos, dólares o alguna otra moneda.
- d. Productividad Laboral: en términos económicos, la productividad laboral se define como la producción promedio de un trabajador durante un período de tiempo. De la misma manera que con los tipos de productividad descritos anteriormente, generalmente se mide en cantidad física o valor (precio por cantidad) de bienes y servicios producidos. La teoría económica propone que las recompensas tienen que reflejar el índice de productividad para que la producción pueda cubrir los costos salariales. Por lo opuesto, los salarios que excedan lo que se gana generarán pérdidas, ya que no pueden cubrir los costos.

2.3. Definición de términos básicos

Gestión del talento humano

González, Román & Bermeo (2021) indican que la Gestión de Recursos Humanos, también conocida como Gestión del Talento Humano, se considera el departamento administrativo responsable de maximizar la utilización de los recursos humanos de una empresa (p. 179).

Productividad laboral

Ortiz et al. (2019) definen a la productividad laboral como pauta básica de comportamiento es lograr la máxima satisfacción con el mínimo esfuerzo o fatiga, significa que producir más con el mismo insumo y producir más con menos insumo, producir lo mismo con menos insumo (p. 189).

Reclutamiento y selección

Es cualquier actividad desde distintos enfoques. Esto le permitirá comprender mejor a los candidatos que desea atraer, seleccionarlos y mantenerlos en su organización más adelante (Alles, 2010).

Capacitación

Son las actividades dentro del programa del curso que imparten conocimientos y habilidades y tienen fechas y horas conocidas (Alles, 2010).

Formación

Es denominada así porque es un proceso de aprendizaje en el que los empleados adquieren las habilidades y conocimientos necesarios para lograr sus metas, tanto internos como externos, siempre en vínculo con la visión y misión de la empresa (Alles, 2010).

Motivación

Son las habilidades que utiliza una organización para conservar a sus empleados motivados positivamente para aumentar la eficiencia dentro de la organización donde se requiere el logro de objetivos (Alles, 2010).

Ambiente

Uno de los factores más importantes en el desempeño de los empleados es, sin duda, su entorno, éste tiene que ser confortable, que ofrezca seguridad, que no tenga excesivos mecanismos de supervisión, inspección o vigilancia, que permita cierto movimiento interpretado como independencia (Snell y Bohlander, 2013).

Capacidad

Las empresas entienden lo importante que es capacitar a su personal para lograr resultados positivos y entregar mayores beneficios a la economía, la calidad, la organización y los trabajadores (Snell y Bohlander, 2013).

2.4. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022.

2.4.2. Hipótesis específicas

- a. El reclutamiento y selección se relacionan significativamente con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022.
- b. La capacitación se relaciona significativamente con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022.
- c. La formación se relaciona significativamente con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022.
- d. La motivación se relaciona significativamente con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022.

2.5. Operacionalización de las variables

Variable 1	Dimensiones	Indicadores
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	<i>Reclutamiento y selección</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Reclutamiento. - Selección. - Inducción.
	<i>Capacitación</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnostico. - Ejecución. - Evaluación.
	<i>Formación</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Valores. - Comunicación.
	<i>Motivación</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento. - Espacios Laborales. - Beneficios Sociales - Convenios Educativos

Fuente: Alles (2010).

Variable 2	Dimensiones	Indicadores
PRODUCTIVIDAD LABORAL	<i>Ambiente de trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Equipo / Materiales. - Diseño del puesto. - Condiciones económicas. - Reglas y políticas. - Apoyo de la administración. - Leyes y regulaciones.
	<i>Capacidad del trabajador</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades técnicas. - Habilidades de solución de problemas. - Habilidades analíticas.

Fuente: Snell y Bohlander (2013).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

De tipo básica porque “busca conocimientos para contrastarlo con la realidad para conocer los hechos que vienen sucediéndose” (Díaz et al., 2013).

Explicativo, “porque se busca conocer ciertos hechos que suceden de forma determinada, donde el propósito es determinar las causas de los fenómenos, para lo cual integran las diversas teorías que permiten explicar e interpretar los hechos” (INEGI, 2005, p. 23).

La investigación es de diseño no experimental. “Las investigaciones de diseño no experimental se definen como las investigaciones que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de estudio” (Hernández et al., 2014).

La tesis es de enfoque cuantitativo porque “usa a la ciencia estadística para llegar a conclusiones sobre el objeto de estudio, teniendo aspectos numéricos que ayudan a entender la realidad y valorarlos” (Muñoz, 2011).

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población estuvo representada por 150 trabajadores de la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paíta.

3.2.2. Muestra

La fórmula que se utilizó para hallar la muestra:

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

Donde:

n	Es el tamaño de la muestra.
p y q	Probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra.
Z	Unidades de desviación estándar.
N	Total de la población.
E	Error estándar de la estimación.

Reemplazando:

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 150}{0.0025(150 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 108$$

La muestra está representada por 108 trabajadores de la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita.

3.3. Técnicas de recolección de datos

Técnica: encuesta. El cuestionario ayudó a medir ambas variables, las cuales son gestión del talento humano y productividad laboral. El cuestionario fue respondido por los trabajadores de la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita.

3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizará la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov.

El software a emplear será el Statical Package for the Social Sciences - SPSS. Los resultados serán presentados en tablas y figuras.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

A. Análisis descriptivo de la gestión del talento humano según indicadores

Tabla 1

Frecuencias absolutas y relativas según indicadores del Reclutamiento y selección

	TDS		EDS		NDANDS		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Las acciones de reclutamiento del personal joven responden a los planes a largo plazo.	36	33.3%	23	21.3%	18	16.7%	11	10.2%	20	18.5%
2. Considera que las pruebas de selección son adecuadas.	26	24.1%	24	22.2%	18	16.7%	21	19.4%	19	17.6%
3. Los trabajadores pasan la primera vez por procesos de inducción al puesto.	33	30.6%	30	27.8%	17	15.7%	17	15.7%	11	10.2%

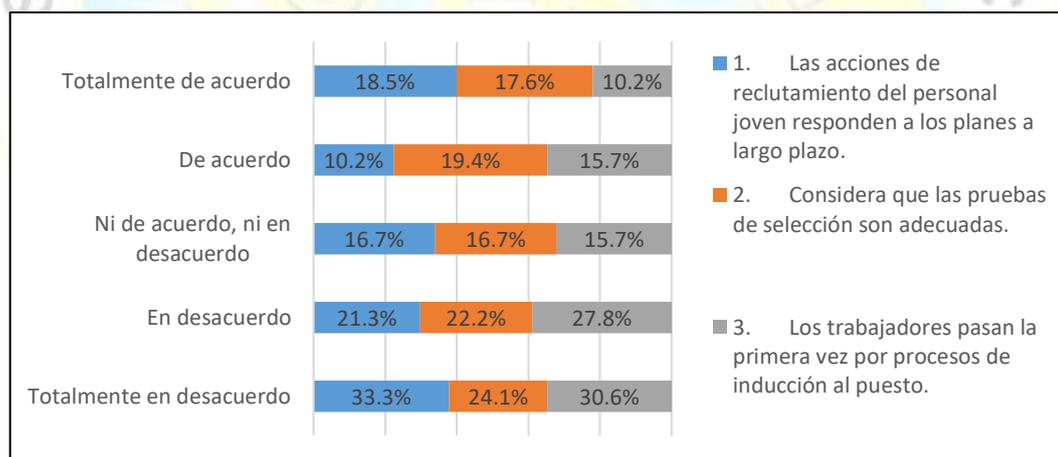


Figura 1. Reclutamiento y selección.

De acuerdo a los indicadores del reclutamiento y selección, se muestra en la Tabla 1 que en referencia a si las acciones de reclutamiento del personal joven responden a los planes a largo plazo el 54.6% estableció que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 28.7% resaltó que está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En segundo lugar, al referirse a si considera que las pruebas de selección son adecuadas el 46.3% mencionaron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 37% manifestó que está totalmente de acuerdo

y de acuerdo. En tercer lugar, en cuanto a si los trabajadores pasan la primera vez por procesos de inducción al puesto el 58.3% indicó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 25.9% contestó que está totalmente de acuerdo y de acuerdo.

Tabla 2

Frecuencias absolutas y relativas según indicadores de la capacitación

	TDS		EDS		NDANDS		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4. Se desarrolla planes y programas para establecer y fortalecer los conocimientos y habilidades de los trabajadores.	31	28.7%	22	20.4%	21	19.4%	15	13.9%	19	17.6%
5. Se llevan a cabo los planes y programas para la realización de la capacitación.	28	25.9%	20	18.5%	20	18.5%	24	22.2%	16	14.8%
6. Se realizan evaluaciones de desempeño dentro del proceso de capacitación.	29	26.9%	29	26.9%	20	18.5%	20	18.5%	10	9.3%

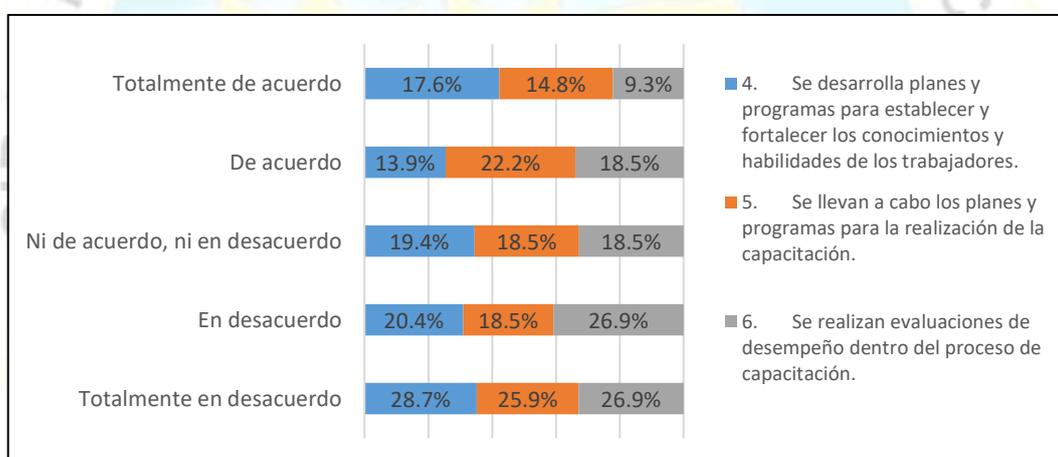


Figura 2. Capacitación.

De acuerdo a los indicadores de la capacitación, se muestra en la Tabla 2 que en referencia a si se desarrolla planes y programas para establecer y fortalecer los conocimientos y habilidades de los trabajadores el 49.1% estableció que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 31.5% resaltó que está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En segundo lugar, al referirse a si se llevan a cabo los planes y programas para la realización de la capacitación el 44.4% mencionaron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 37% manifestó que está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En tercer lugar, en cuanto a si se realizan evaluaciones de desempeño dentro del proceso de capacitación el 53.7% indicó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 27.8% contestó que está totalmente de acuerdo y de acuerdo.

Tabla 3

Frecuencias absolutas y relativas según indicadores de la formación

	TDS		EDS		NDANDS		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
7. Considera que la relación entre trabajadores permite lograr un ambiente armonioso.	34	31.5%	22	20.4%	18	16.7%	14	13.0%	20	18.5%
8. La empresa cumple con los valores institucionales.	26	24.1%	19	17.6%	22	20.4%	21	19.4%	20	18.5%
9. La empresa comunica los planes y acciones en específico enfocadas en mejorar el trabajo.	30	27.8%	27	25.0%	20	18.5%	18	16.7%	13	12.0%

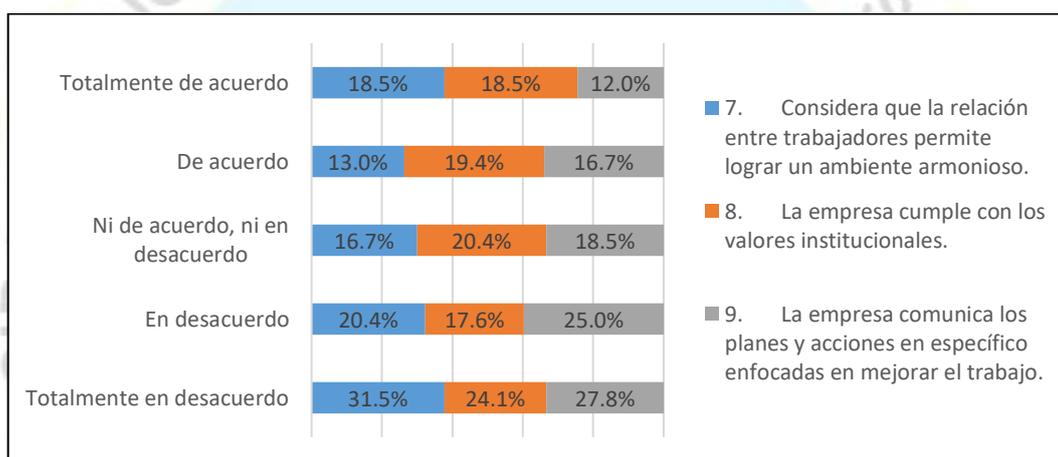


Figura 3. Formación.

De acuerdo a los indicadores de la formación, se muestra en la Tabla 3 que en referencia a si considera que la relación entre trabajadores permite lograr un ambiente armonioso el 51.9% estableció que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 31.5% resaltó que está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En segundo lugar, al referirse a si la empresa cumple con los valores institucionales el 41.7% mencionaron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 38% manifestó que está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En tercer lugar, en cuanto a si la empresa comunica los planes y acciones en específico enfocadas en mejorar el trabajo el 52.8% indicó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 28.7% contestó que está totalmente de acuerdo y de acuerdo.

Tabla 4

Frecuencias absolutas y relativas según indicadores de la motivación

	TDS		EDS		NDANDS		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%

10. Recibe reconocimiento por parte de la empresa por su labor desempeñada.	24	22.2%	29	26.9%	22	20.4%	16	14.8%	17	15.7%
11. Su puesto laboral tiene los espacios adecuados para desempeñar una labora eficiente.	34	31.5%	22	20.4%	15	13.9%	17	15.7%	20	18.5%
12. La empresa le proporciona los beneficios sociales básicos como seguro, CTS y jubilación.	29	26.9%	20	18.5%	20	18.5%	22	20.4%	17	15.7%
13. La empresa cuenta con convenios educativos.	29	26.9%	31	28.7%	17	15.7%	15	13.9%	16	14.8%

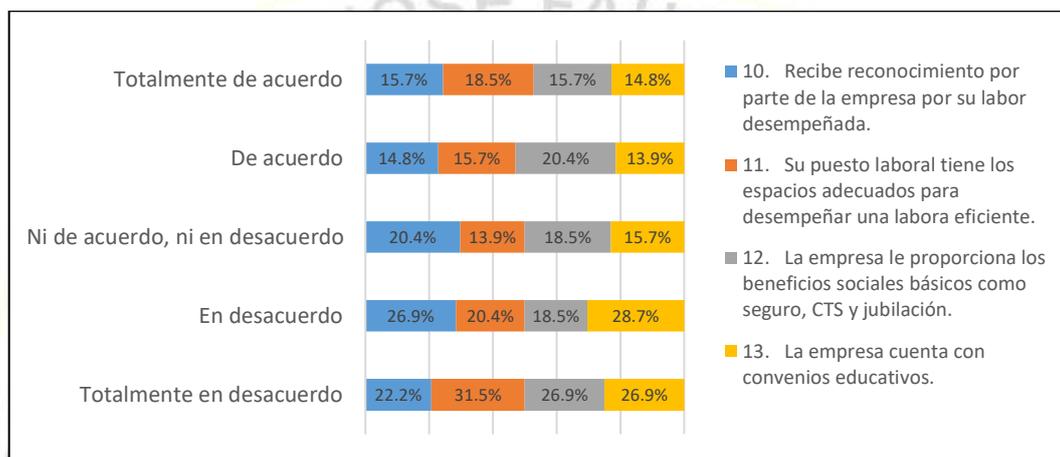


Figura 4. Motivación.

De acuerdo a los indicadores de la motivación, se muestra en la Tabla 4 que en referencia a si recibe reconocimiento por parte de la empresa por su labor desempeñada el 49.1% estableció que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 30.6% resaltó que está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En segundo lugar, al referirse a si su puesto laboral tiene los espacios adecuados para desempeñar una labora eficiente el 51.9% mencionaron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 34.3% manifestó que está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En tercer lugar, en cuanto a si la empresa le proporciona los beneficios sociales básicos como seguro, CTS y jubilación el 45.4% indicó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 36.1% contestó que está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En cuarto lugar, en cuanto a si la empresa comunica los planes y acciones en específico enfocadas en mejorar el trabajo el 55.6% indicó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 28.7% contestó que está totalmente de acuerdo y de acuerdo.

B. Análisis descriptivo de la productividad laboral según sus indicadores

Tabla 5

Frecuencias absolutas y relativas según indicadores del ambiente de trabajo

	TDS		EDS		NDANDS		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
14. La empresa le brinda lo necesario para tener un buen desempeño laboral.	36	33.3%	22	20.4%	18	16.7%	17	15.7%	15	13.9%
15. La empresa cuenta con un diseño de puesto correcto y bien definido.	29	26.9%	22	20.4%	19	17.6%	21	19.4%	17	15.7%
16. La empresa de brinda las adecuadas condiciones económicas para tener un buen desempeño laboral.	30	27.8%	31	28.7%	18	16.7%	16	14.8%	13	12.0%
17. La empresa cuenta con reglas y políticas que ayudan a tener un buen desempeño laboral.	36	33.3%	24	22.2%	16	14.8%	15	13.9%	17	15.7%
18. Cuenta con el apoyo de la administración.	30	27.8%	17	15.7%	16	14.8%	23	21.3%	22	20.4%
19. La empresa respeta las leyes y regulaciones laborales.	32	29.6%	28	25.9%	16	14.8%	19	17.6%	13	12.0%

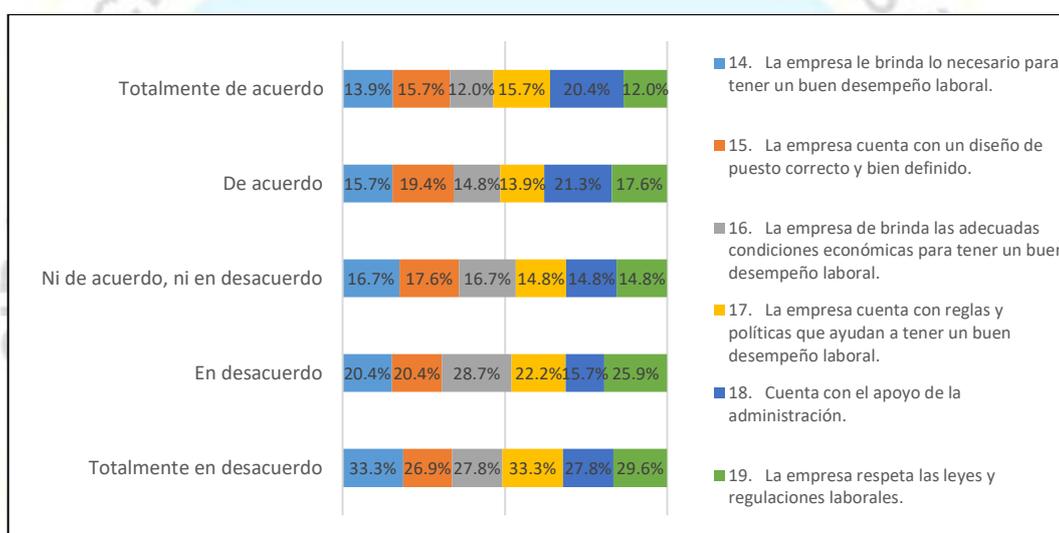


Figura 5 Ambiente de trabajo.

De acuerdo a los indicadores del ambiente de trabajo, se muestra en la Tabla 4 que en referencia a si la empresa le brinda lo necesario para tener un buen desempeño laboral el 53.7% estableció que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 29.6% resaltó que está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En segundo lugar, al referirse a si la empresa cuenta con un diseño de puesto correcto y bien definido el 47.2% mencionaron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 35.2% manifestó que está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En tercer lugar, en cuanto a si la empresa de brinda las adecuadas condiciones económicas para tener un buen desempeño laboral el 56.5% indicó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 26.9% contestó que está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En cuarto lugar, en cuanto a si la empresa cuenta con reglas y políticas que ayudan a tener un buen desempeño laboral el 55.6% indicó que está totalmente en desacuerdo y en

desacuerdo, el 29.6% contestó que está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En quinto lugar, en cuanto a si Cuenta con el apoyo de la administración el 43.5% indicó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 41.7% contestó que está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En sexto lugar, en cuanto a si la empresa respeta las leyes y regulaciones laborales el 55.6% indicó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 29.6% contestó que está totalmente de acuerdo y de acuerdo.

Tabla 6

Frecuencias absolutas y relativas según indicadores de la capacidad del trabajador

	TDS		EDS		NDANDS		DA		TDA	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
20. Cuenta con las habilidades técnicas para desempeñarse eficientemente en su trabajo.	35	32.4%	21	19.4%	17	15.7%	15	13.9%	20	18.5%
21. Cuenta con habilidad para dar solución a los problemas que se podrían presentar en su trabajo.	25	23.1%	21	19.4%	22	20.4%	21	19.4%	19	17.6%
22. Cuenta con las habilidades analíticas para desempeñarse eficientemente en su trabajo.	31	28.7%	30	27.8%	18	16.7%	18	16.7%	11	10.2%

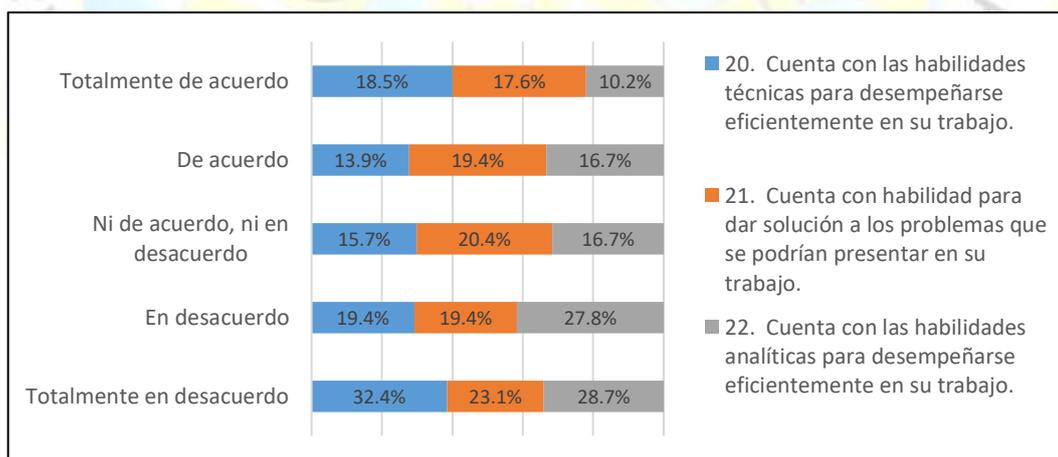


Figura 6 Capacidad del trabajador.

De acuerdo a los indicadores del ambiente de trabajo, se muestra en la Tabla 6 que en referencia a si cuenta con las habilidades técnicas para desempeñarse eficientemente en su trabajo el 51.9% estableció que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 32.4% resaltó que está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En segundo lugar, al referirse a si cuenta con habilidad para dar solución a los problemas que se podrían presentar en su trabajo el 42.6% mencionaron que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 37% manifestó

que está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En tercer lugar, en cuanto a si cuenta con las habilidades analíticas para desempeñarse eficientemente en su trabajo el 56.5% indicó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo, el 26.9% contestó que está totalmente de acuerdo y de acuerdo.

C. Prueba de normalidad

Tabla 7
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	0.092	108	0.026
Reclutamiento y selección	0.125	108	0.000
Capacitación	0.110	108	0.003
Formación	0.122	108	0.000
Motivación	0.099	108	0.011
Productividad laboral	0.112	108	0.002

a. Corrección de significación de Lilliefors

Al contar con una muestra mayor a 50 casos, la prueba de normalidad a utilizar es la de Kolmogorov- Smirnov, la cual como se observa en la Tabla 7, los resultados del nivel de significancia se lograron establecer valores menores al 0.05; por lo que se concluye que las variables de estudio no tienen una distribución normal y se opta por la estadística no paramétrica.

4.2. Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

Tabla 8

Prueba de Rho de Spearman entre la gestión del talento humano y la productividad laboral

			Gestión del talento humano	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1.000	,888**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	108	108
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,888**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	108	108

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

Se muestra en la Tabla 8 que la gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022; siendo los resultados mediante la Prueba de Rho Spearman 0.888 y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ siendo menor a lo establecido de 0.05.

Hipótesis específica 1

Tabla 9

Prueba de Rho de Spearman entre el reclutamiento y selección y la productividad laboral

		Reclutamiento y selección	Productividad laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento y selección	Coefficiente de correlación 1.000	,790**
		Sig. (bilateral) 0.000	0.000
		N 108	108
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación ,790**	1.000
		Sig. (bilateral) 0.000	0.000
		N 108	108

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

Se muestra en la Tabla 9 que el reclutamiento y selección se relacionan significativamente con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022; siendo los resultados mediante la Prueba de Rho Spearman 0.790 y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ siendo menor a lo establecido de 0.05.

Hipótesis específica 2

Tabla 10

Prueba de Rho de Spearman entre la capacitación y la productividad laboral

		Capacitación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 ,844** 0.000 108
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,844** 1.000 0.000 108

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

Se muestra en la Tabla 10 que la capacitación se relaciona significativamente con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022; siendo los resultados mediante la Prueba de Rho Spearman 0.844 y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ siendo menor a lo establecido de 0.05.

Hipótesis específica 3

Tabla 11

Prueba de Rho de Spearman entre la formación y la productividad laboral

			Formación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Formación	Coefficiente de correlación	1.000	,827**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	108	108
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,827**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	108	108

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

Se muestra en la Tabla 11 que la formación se relaciona significativamente con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022; siendo los resultados mediante la Prueba de Rho Spearman 0.827 y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ siendo menor a lo establecido de 0.05.

Hipótesis específica 4

Tabla 12

Prueba de Rho de Spearman entre la motivación y la productividad laboral

		Motivación	Productividad laboral	
Rho de Spearman	Motivación	Coefficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	,817**	
		N	108	
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,817**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	108	108

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

Se muestra en la Tabla 12 que la motivación se relaciona significativamente con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022; siendo los resultados mediante la Prueba de Rho Spearman 0.817 y con un nivel de significancia de $p = 0.00$ siendo menor a lo establecido de 0.05.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1. Discusión de resultados

En cuanto al objetivo principal cuyo enunciado es el establecer de qué modo la gestión del talento humano influye en la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paíta, 2022; siendo los resultados mediante la Prueba de Rho Spearman 0.888 y con un nivel de significación de $p = 0.00$ siendo menor a lo establecido de 0.05. Al respecto, a nivel internacional, diversos estudios evidencian problemáticas relacionadas a la gestión del talento humano y a la productividad laboral. El estudio realizado por Álvarez et al. (2018) menciona que la gestión del talento humano se ha enfocado en la gestión de los trabajadores, pero se ha avanzado poco en la gestión estratégica de las áreas y la contribución al logro de las metas corporativas, por lo cual hace que fallen las empresas al administrar el talento humano en un panorama completo. Por otro lado, respecto a la productividad laboral, Ramírez (2019) señala que una fuente de la insatisfacción, por ende, baja productividad laboral, son las alteraciones en la salud física y psicológica por la demanda de tiempo y otros recursos al que se encuentran expuestos los empleados de la organización. Asimismo, a nivel nacional, Mestanza (2018) señala que, en su mayor parte, muchos empleadores tienen una mala gestión del talento en sus organizaciones porque no le están dando a este tema la importancia que necesita y los beneficios del cambio si se practica. Por otro lado, respecto a la productividad laboral, Palomino (2017) manifiesta que un gran número de trabajadores dentro de una empresa muestran no tener los conocimientos necesarios para cumplir de manera eficiente con sus labores, por lo que su productividad laboral es regular – bajo.

En cuanto al primer objetivo cuyo enunciado es el de determinar de qué modo el reclutamiento y selección se relacionan con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paíta, 2022; siendo los resultados mediante la Prueba de Rho Spearman 0.790 y con un nivel de significación de $p = 0.00$ siendo menor a lo establecido de 0.05. Al respecto, Chango (2019) en su investigación con

título “Gestión del talento humano y su incidencia en la rotación del personal de la empresa Grancomar S.A.”, la cual sus resultados sostienen que el 60% de los encuestados dice que no se identifica ni se siente comprometido con la empresa, el 33% rara vez y solo el 7% frecuentemente. Del mismo modo, el 57 % de los encuestados dijo que a menudo faltaba al trabajo y el 7% dijo que siempre faltaba al trabajo, mientras que el 17% dijo que rara vez ocurría y el 20% dijo que nunca lo hacía. Las conclusiones señalan que la gestión del talento humano de la empresa Grancomar, hace un proceso de selección y reclutamiento no estándar para los empleados de planta, haciendo un trabajo de selección el cual consiente que se cubra el requerimiento de la mano de obra, sin optimar los procesos ni brindar inducción sobre las metas estratégicas de la empresa, así como mucho menos se les brinda beneficios y/o reconocimientos financieros mayores, contexto que tiene incidencia en la rotación de personal elevada.

En cuanto al segundo objetivo cuyo enunciado es el de determinar de qué modo la capacitación influye en la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022; siendo los resultados mediante la Prueba de Rho Spearman 0.844 y con un nivel de significación de $p = 0.00$ siendo menor a lo establecido de 0.05. Al respecto, Álvarez y Vilca (2021) en su tesis de licenciatura titulada “Gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021”, quienes sostuvieron que para disponer de un personal calificado para realizar las actividades asignadas con eficiencia y eficacia deben proporcionarles de manera continua capacitaciones para reforzar sus habilidades. Asimismo, sus resultados muestran que se obtuvo 0,989 con un nivel de significación bilateral de 0,000 siendo menor a $p < 0,05$, determina que, entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, hay una correlación positiva muy elevada. Las conclusiones muestran que la implementación de la estrategia se enfoca en atraer, involucrar, desarrollar y retener empleados talentosos, aumentando así la productividad laboral en beneficio de la organización.

En cuanto al tercer objetivo cuyo enunciado es el de determinar de qué modo la formación se vincula con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022; siendo los resultados mediante la Prueba de Rho Spearman 0.827 y con un nivel de significación de $p = 0.00$ siendo menor a lo establecido de 0.05. Al respecto, Caicho (2021) en su tesis de maestría con título

“Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral de los Trabajadores Asistenciales del P.S “Mariscal Cáceres”, SJL – 2020”, sostuvo que en la actualidad es indispensable que mediante el talento humano se garantice que la organización cuente con trabajadores con valores y esto se obtiene mediante clases de formación gerencia y capacitación constante con el fin de proporcionarles de herramientas para así mejorar la eficiencia de la productividad. Asimismo, los resultados sostienen que el 54% de empleados creen que la gestión del talento humano se realiza con regularidad, la variable productividad laboral alcanza el 52%. Las conclusiones muestran que existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral una vez obtenido el coeficiente de correlación de Spearman (sig. bilateral = 0,02 < 0,05; Rho = 0,324). En otras palabras, a mejor gestión del talento humano, mayor productividad laboral.

En cuanto al tercer objetivo cuyo enunciado es el de determinar de qué modo la motivación se vincula con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022; siendo los resultados mediante la Prueba de Rho Spearman 0.817 y con un nivel de significación de $p = 0.00$ siendo menor a lo establecido de 0.05. Al respecto, Torres (2021) realizó la tesis de licenciatura con título “Gestión Del Talento Humano y La Productividad Laboral en el Área de Recursos Humanos GERCETUR Región Lambayeque, 2021”, la cual sus resultados sostienen la constatación de que la correspondencia entre las variables de gestión del talento humano y las variables de productividad laboral del usuario es significativa en un valor positivo de 0.706, estableciéndose una correlación positiva promedio entre las variables de estudio. Las conclusiones muestran que existe evidencia de una asociación estadísticamente significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral ($p \leq 0.02$, $r = 0.706$). Esto demuestra una concordancia significativa entre las dos variables en investigación en la empresa GERCETUR.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

- El reclutamiento y selección se relacionan de manera significativa con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022; siendo los resultados mediante la Prueba de Rho Spearman 0.790 y con un nivel de significación de $p = 0.00$ siendo menor a lo establecido de 0.05. Es decir, a medida que, se aplique dentro de los procesos de reclutamiento de personal un periodo de prueba para determinar quien cumple potencialmente con los requisitos será mayor la eficiencia del desempeño en el puesto laboral.
- La capacitación se vincula de manera significativa con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022; siendo los resultados mediante la Prueba de Rho Spearman 0.844 y con un nivel de significación de $p = 0.00$ siendo menor a lo establecido de 0.05. Es decir, a medida que, se refuerce los conocimientos y aptitudes de su personal de acuerdo a las funciones que desempeña en su puesto de labor será mayor la eficacia y eficiencia del desempeño de las metas institucionales.
- La formación se vincula de manera significativa con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022; siendo los resultados mediante la Prueba de Rho Spearman 0.827 y con un nivel de significación de $p = 0.00$ siendo menor a lo establecido de 0.05. Es decir, a medida que, se impulse los valores institucionales para promover la buena conducta y la ética en el desempeño laboral se mejorara la gestión de los servicios.
- La motivación se vincula de manera significativa con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022; siendo los resultados mediante la Prueba de Rho Spearman 0.817 y con un nivel de significación de $p = 0.00$ siendo menor a lo establecido de 0.05. Es decir, a medida que, se implemente un programa de estímulos basados en la gestión de resultados para

reconocer el esfuerzo del personal será mayor el nivel de motivación durante el desempeño de sus labores.

Por lo expuesto:

- La gestión del talento humano se vincula significativamente con la productividad laboral en la empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, 2022; siendo los resultados mediante la Prueba de Rho Spearman 0.888 y con un nivel de significación de $p = 0.00$ siendo menor a lo establecido de 0.05.

6.2. Recomendaciones

- Se recomienda a la Empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita aplicar dentro de los procesos de reclutamiento de personal un periodo de prueba para determinar quien cumple potencialmente con los requisitos para desempeñarse con un eficientemente nivel en el puesto laboral.
- Se recomienda a la Empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita reforzar los conocimientos y aptitudes de su personal de acuerdo a las funciones que desempeña en su puesto laboral y asimismo realizar monitoreos de verificación sobre la eficacia y eficiencia del cumplimiento de las metas institucionales.
- Se recomienda a la Empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, impulsar los valores institucionales que ayuden a promover la buena conducta y la ética en el desempeño laboral y así lograr el mejoramiento de la gestión de los servicios.
- Se recomienda a la Empresa P&G Solución y Desarrollo S.A.C., Paita, implementar un programa de estímulos basados en la gestión de resultados para reconocer el esfuerzo del personal y de esta manera incrementar su nivel de motivación durante el desempeño de sus labores.

REFERENCIAS

7.1. Fuentes bibliográficas

- Alles, M. (2010). *Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Gestión por competencias*. Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Administración de Recursos Humanos* (16 ed.). México: Cengage Learning.

7.2. Fuentes electrónicas

- Acosta, A. (2018). *Un análisis de la productividad laboral desde el punto de vista de los diversos actores del teletrabajo en una entidad del Sector Público en Antioquia - Colombia*. Tesis de grado, Universidad de Antioquia, Medellín. Recuperado el 27 de Mayo de 2022, de http://tesis.udea.edu.co/bitstream/10495/14436/1/AcostaAnderson_2018_TeletrabajoPercepcionProductividad.pdf
- Álvarez, B., Indacochea, B., Álvarez, A., Figueroa, M., & Yoza, N. (2018). Gestión del talento humano orientado al modelo de evaluación de desempeño de los servidores públicos. *Polo del conocimiento*, 3(1), 182-196. Obtenido de <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/422/pdf>
- Álvarez, D., & Vilca, L. (23 de Mayo de 2021). *Gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 26 de Mayo de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86074/%c3%81lvarez_BDA-Vilca_MLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Barrios, K., Olivero, E., & Figueroa, B. (Abril de 2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información Tecnológica*, 31(2), 55-62. Recuperado el 26 de Mayo de 2022, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v31n2/0718-0764-infotec-31-02-55.pdf>

- Caicho, Y. (2021). *Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral de los Trabajadores Asistenciales del P.S "Mariscal Cáceres"; SJL – 2020*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 26 de Mayo de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64773/Caicho_VY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Casana, K., & Carhuacho, I. (18 de Junio de 2019). Análisis de la gestión del talento humano en una institución pública, en Perú. *Atas. Investigación Cualitativa en Ciencias Sociales*, 3, 120-125. Recuperado el 26 de Mayo de 2022, de <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/1991/1927>
- Castro, K., & Delgado, J. (07 de Noviembre de 2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral, Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684. Recuperado el 27 de Mayo de 2022, de <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107/93>
- Chango, M. (2019). *Gestión del talento humano y su incidencia en la rotación del personal de la empresa Grancomar S.A.* Tesis de titulación, Universidad de Guayaquil, Guayaquil. Recuperado el 26 de Mayo de 2022, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/46290/1/Tesis%20Final%20-%20Marylin%20Chango%2028%20agosto.pdf>
- Díaz, G., & Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Gestión Joven. Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, 22(1), 29-48. Recuperado el 26 de Mayo de 2022, de http://elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Flores, L. (Diciembre de 2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista Escuela de Administración de Negocios*(87), 59-77. Recuperado el 27 de Mayo de 2022, de <http://www.scielo.org.co/pdf/eand/n87/0120-8160-eand-87-59.pdf>
- González, K., Román, K., & Bermeo, M. (05 de Julio de 2021). La gestión de talento humano y su influencia en la satisfacción y productividad laboral en la empresa

privada. *Dominio de las Ciencias*, 7(3), 1175-1185. Recuperado el 26 de Mayo de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8229717>

Hernandez, E. (2018). *Gestión de talento humano y desempeño laboral en docentes de una Universidad Privada, Chíncha Alta - 2018*. Tesis, Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/35177>

Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. (Octubre de 2018). Factores Determinantes de la Productividad Laboral en Pequeñas y Medianas Empresas de Confecciones del Área Metropolitana de Bucaramanga, Colombia. *Información Tecnológica*, 29(5), 175-186. Recuperado el 27 de Mayo de 2022, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00175.pdf>

Jara, A., Asmat, N., Alberca, N., & Medina, J. (20 de Junio de 2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 740-760. Recuperado el 26 de Mayo de 2022, de <https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/movil/>

Lorenzo, E. (01 de Diciembre de 2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Recuperado el 27 de Mayo de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mancilla, C., & Vara, K. (2018). *Gestión del talento humano y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Yacus, 2018*. Tesis, Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/26339>

Mendivel, R., Lavado, C., & Sánchez, A. (Enero de 2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana de los Andes, filial Chanchamayo. *Revista Conrado*, 16(72), 262-268. Recuperado el 27 de Mayo de 2022, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc-16-72-262.pdf>

- Mestanza, Y. (2018). *La gestión del talento humano en las organizaciones privadas*. Tesis, Universidad Autónoma de Ica, Perú. Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/376>
- Ortiz, L., Ortiz, L., Coronell, L., Hamburger, K., & Orozco, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14(2), 187-193. Recuperado el 27 de Mayo de 2022, de <http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/3289/IncidenciaClimaOrganizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Palomino, S. (2017). *Estrés laboral y desempeño laboral en evaluadores de certificaciones de DIGESA – 2017*. Tesis, Universidad César Vallejo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/9992>
- Peralta, L. (24 de Junio de 2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral en el Centro de Atención Residencial “JESUS MI LUZ” del INABIF - Cusco 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Cusco. Recuperado el 26 de Mayo de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34087/peralta_p1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, C. (2019). *Relación entre la doble presencia y el desempeño laboral de enfermeras con horario rotativo*. Tesis, Universidad de Las Américas, Ecuador. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/10932>
- Ramírez, R., Chacón, H., & Valencia, K. (Febrero de 2019). Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas. *Cigac. Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 16(1), 20-42. Recuperado el 27 de Mayo de 2022, de <http://ojs.urbe.edu/index.php/cicag/article/view/2929/3703>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G., & Hugueth, A. (Diciembre de 2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167-176. Recuperado el 26 de Mayo de 2022, de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v30n6/0718-0764-infotec-30-06-00167.pdf>

Romero, L., & Salcedo, M. (22 de Febrero de 2019). Estrategias para fortalecer el proceso de gestión del talento humano en una entidad pública. *Signos. Investigación en Sistemas de Gestión*, 11(2), 99-117. Recuperado el 27 de Mayo de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6990344>

Torres, D. (17 de Abril de 2021). *Gestión Del Talento Humano y La Productividad Laboral en el Área de Recursos Humanos GERCETUR Región Lambayeque, 2021*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Piura. Recuperado el 26 de Mayo de 2022, de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81319/Torres_PD-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Urgilés, S., Erazo, J., & Narváez, C. (29 de Agosto de 2019). El coaching y la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa Biblián Ltda. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 4(1), 408-435. Recuperado el 27 de Mayo de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7440800>

Vásquez, R. (Junio de 2018). Cambio estructural y productividad laboral en la industria. Un análisis global. *El Trimestre Económico*, 85(2), 277-310. Recuperado el 27 de Mayo de 2022, de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ete/v85n338/2448-718X-ete-85-338-277.pdf>

ANEXOS

ANEXO N°01 - CUESTIONARIO

I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:

a. Género

Masculino	
Femenino	

II. Instrucciones

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

ITEM	1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
DIMENSIÓN 01					
1. Las acciones de reclutamiento del personal joven responden a los planes a largo plazo.					
2. Considera que las pruebas de selección son adecuadas.					
3. Los trabajadores pasan la primera vez por procesos de inducción al puesto.					
DIMENSIÓN 02					
4. Se desarrolla planes y programas para establecer y fortalecer los conocimientos y habilidades de los trabajadores.					
5. Se llevan a cabo los planes y programas para la realización de la capacitación.					
6. Se realizan evaluaciones de desempeño dentro del proceso de capacitación.					
DIMENSIÓN 03					

7. Considera que la relación entre trabajadores permite lograr un ambiente armonioso.					
8. La empresa cumple con los valores institucionales.					
9. La empresa comunica los planes y acciones en específico enfocadas en mejorar el trabajo.					
DIMENSIÓN 04					
10. Recibe reconocimiento por parte de la empresa por su labor desempeñada.					
11. Su puesto laboral tiene los espacios adecuados para desempeñar una labora eficiente.					
12. La empresa le proporciona los beneficios sociales básicos como seguro, CTS y jubilación.					
13. La empresa cuenta con convenios educativos.					
PRODUCTIVIDAD LABORAL					
DIMENSIÓN 01					
14. La empresa le brinda lo necesario para tener un buen desempeño laboral.					
15. La empresa cuenta con un diseño de puesto correcto y bien definido.					
16. La empresa de brinda las adecuadas condiciones económicas para tener un buen desempeño laboral.					
17. La empresa cuenta con reglas y políticas que ayudan a tener un buen desempeño laboral.					
18. Cuenta con el apoyo de la administración.					
19. La empresa respeta las leyes y regulaciones laborales.					
DIMENSIÓN 02					
20. Cuenta con las habilidades técnicas para desempeñarse eficientemente en su trabajo.					
21. Cuenta con habilidad para dar solución a los problemas que se podrían presentar en su trabajo.					
22. Cuenta con las habilidades analíticas para desempeñarse eficientemente en su trabajo.					

ANEXO N°02 – DATOS GENERALES

Tabla
Género

	F	%
Masculino	50	46.3
Válido Femenino	58	53.7
Total	108	100.0

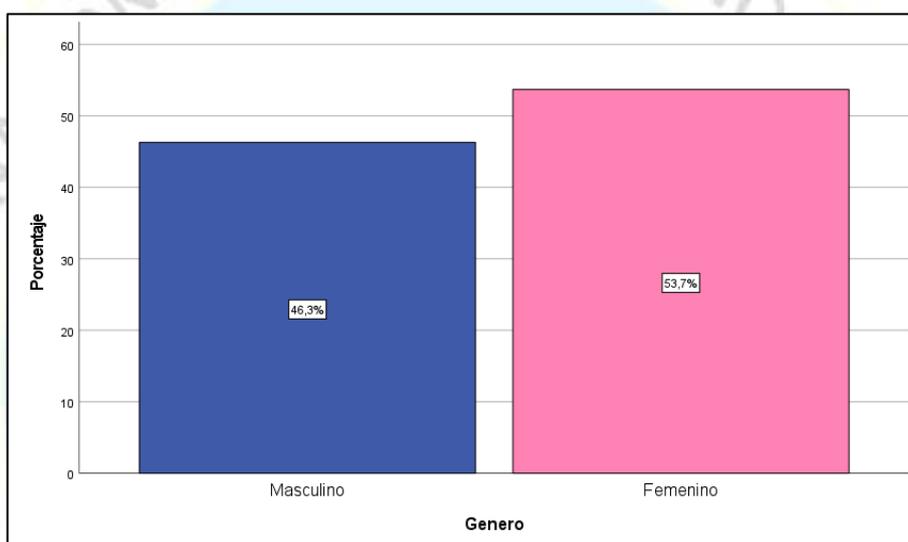


Figura. Género.

Se muestra en la Tabla que el 46.3% son del género masculino y el 53.7% son del género femenino.

ANEXO N° 03 – VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

VALIDEZ DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.729
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	337.984
	gl	78
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
p1	1.000	0.854
p2	1.000	0.852
p3	1.000	0.781
p4	1.000	0.870
p5	1.000	0.644
p6	1.000	0.870
p7	1.000	0.520
p8	1.000	0.707
p9	1.000	0.800
p10	1.000	0.731
p11	1.000	0.901
p12	1.000	0.759
p13	1.000	0.866
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

VALIDEZ DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL

<i>Prueba de KMO y Bartlett</i>		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0.713
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	84.232
	gl	36
	Sig.	0.000

<i>Comunalidades</i>		
	Inicial	Extracción
p14	1.000	0.836
p15	1.000	0.701
p16	1.000	0.793
p17	1.000	0.620
p18	1.000	0.648
p19	1.000	0.733
p20	1.000	0.538
p21	1.000	0.746
p22	1.000	0.704
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

CONFIABILIDAD DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

<i>Estadísticas de fiabilidad</i>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.902	13

ANEXO N° 05 – BASE DE DATOS

Género	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Reclutamiento y selección	p1	p2	p3	Capacitación	p4	p5	p6	Formación	p7	p8	p9	Motivación	p10	p11	p12	p13
1	41	10	5	2	3	8	3	2	3	9	1	5	3	14	3	3	3	5
1	43	12	5	4	3	10	5	2	3	8	3	3	2	13	3	5	3	2
1	40	9	2	2	5	13	5	4	4	5	3	1	1	13	5	5	1	2
1	46	11	5	4	2	5	1	2	2	11	3	5	3	19	5	5	4	5
1	39	3	1	1	1	13	5	4	4	14	5	4	5	9	4	1	2	2
1	46	8	3	4	1	11	3	5	3	9	5	3	1	18	3	5	5	5
1	46	11	1	5	5	11	4	2	5	10	5	1	4	14	2	4	4	4
1	39	8	1	3	4	11	3	4	4	10	4	3	3	10	1	5	3	1
1	40	10	2	5	3	11	3	3	5	7	1	4	2	12	5	2	3	2
1	33	4	1	2	1	7	1	4	2	10	2	4	4	12	5	1	1	5
2	47	12	5	2	5	10	5	2	3	10	4	3	3	15	3	3	4	5
2	35	8	5	2	1	7	2	3	2	10	1	5	4	10	4	2	2	2
2	38	8	3	3	2	8	3	4	1	10	4	3	3	12	4	4	2	2
2	37	8	2	4	2	7	2	4	1	11	4	2	5	11	1	4	1	5
2	38	8	2	2	4	7	1	3	3	12	3	4	5	11	3	1	2	5
2	29	6	3	1	2	6	3	2	1	6	1	2	3	11	2	4	4	1
2	35	9	4	4	1	6	4	1	1	11	5	2	4	9	1	1	4	3
2	37	9	2	3	4	5	2	1	2	11	5	1	5	12	2	4	5	1
2	39	12	5	2	5	12	5	3	4	8	1	5	2	7	3	1	1	2
1	31	3	1	1	1	11	4	3	4	6	1	1	4	11	4	1	3	3
1	39	10	3	4	3	10	2	4	4	5	2	2	1	14	4	4	2	4
1	33	4	1	2	1	8	4	1	3	8	2	3	3	13	4	2	2	5
1	40	8	1	5	2	8	3	1	4	11	5	5	1	13	2	5	1	5
1	41	5	1	2	2	9	5	1	3	12	3	4	5	15	3	5	4	3
1	34	9	3	5	1	9	3	4	2	9	5	3	1	7	3	2	1	1
1	44	11	5	2	4	13	4	4	5	9	2	2	5	11	3	4	1	3
1	51	12	3	5	4	12	3	5	4	12	3	5	4	15	3	3	5	4
1	22	5	2	1	2	5	2	1	2	5	2	1	2	7	2	2	1	2
1	25	6	1	3	2	6	1	3	2	6	1	3	2	7	1	1	3	2
2	50	12	2	5	5	12	2	5	5	12	2	5	5	14	2	2	5	5
2	56	13	4	5	4	13	4	5	4	13	4	5	4	17	4	4	5	4
2	41	9	5	3	1	9	5	3	1	9	5	3	1	14	5	5	3	1

2	43	10	3	5	2	10	3	5	2	10	3	5	2	13	3	3	5	2
2	29	7	1	5	1	7	1	5	1	7	1	5	1	8	1	1	5	1
2	14	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	5	2	1	1	1
2	33	7	5	1	1	7	5	1	1	7	5	1	1	12	5	5	1	1
2	42	10	2	5	3	10	2	5	3	10	2	5	3	12	2	2	5	3
2	29	7	1	4	2	7	1	4	2	7	1	4	2	8	1	1	4	2
2	17	4	1	1	2	4	1	1	2	4	1	1	2	5	1	1	1	2
2	27	6	3	1	2	6	3	1	2	6	3	1	2	9	3	3	1	2
1	49	11	5	1	5	11	5	1	5	11	5	1	5	16	5	5	1	5
1	47	11	3	3	5	11	3	3	5	11	3	3	5	14	3	3	3	5
1	25	6	1	1	4	6	1	1	4	6	1	1	4	7	1	1	1	4
1	47	11	3	4	4	11	3	4	4	11	3	4	4	14	3	3	4	4
1	48	11	4	3	4	11	4	3	4	11	4	3	4	15	4	4	3	4
1	37	9	1	4	4	9	1	4	4	9	1	4	4	10	1	1	4	4
1	38	9	2	2	5	9	2	2	5	9	2	2	5	11	2	2	2	5
1	21	5	1	3	1	5	1	3	1	5	1	3	1	6	1	1	3	1
1	45	10	5	3	2	10	5	3	2	10	5	3	2	15	5	5	3	2
1	43	10	3	4	3	10	3	4	3	10	3	4	3	13	3	3	4	3
1	25	6	1	3	2	6	1	3	2	6	1	3	2	7	1	1	3	2
1	14	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	5	2	1	1	1
1	23	5	3	1	1	5	3	1	1	5	3	1	1	8	3	3	1	1
1	21	5	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	6	1	1	2	2
1	21	5	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	6	1	1	2	2
1	39	9	3	5	1	9	3	5	1	9	3	5	1	12	3	3	5	1
1	33	8	1	4	3	8	1	4	3	8	1	4	3	9	1	1	4	3
1	24	4	2	1	1	4	2	1	1	7	2	4	1	9	2	2	4	1
1	49	11	5	2	4	11	5	2	4	11	5	2	4	16	5	5	2	4
1	34	8	2	3	3	8	2	3	3	8	2	3	3	10	2	2	3	3
2	30	7	2	1	4	7	2	1	4	7	2	1	4	9	2	2	1	4
2	41	10	1	5	4	10	1	5	4	10	1	5	4	11	1	1	5	4
2	39	9	3	1	5	9	3	1	5	9	3	1	5	12	3	3	1	5
2	33	8	1	4	3	8	1	4	3	8	1	4	3	9	1	1	4	3
2	28	6	4	1	1	6	4	1	1	6	4	1	1	10	4	4	1	1
2	44	10	4	2	4	10	4	2	4	10	4	2	4	14	4	4	2	4
2	43	10	3	4	3	10	3	4	3	10	3	4	3	13	3	3	4	3
2	45	10	5	3	2	10	5	3	2	10	5	3	2	15	5	5	3	2
2	51	12	3	5	4	12	3	5	4	12	3	5	4	15	3	3	5	4
2	32	7	4	1	2	7	4	1	2	7	4	1	2	11	4	4	1	2
2	40	9	4	3	2	9	4	3	2	9	4	3	2	13	4	4	3	2

2	22	5	2	2	1	5	2	2	1	5	2	2	1	7	2	2	2	1
2	49	11	5	4	2	11	5	4	2	11	5	4	2	16	5	5	4	2
2	29	7	1	3	3	7	1	3	3	7	1	3	3	8	1	1	3	3
2	14	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	5	2	1	1	1
2	30	7	2	3	2	7	2	3	2	7	2	3	2	9	2	2	3	2
2	45	10	5	3	2	10	5	3	2	10	5	3	2	15	5	5	3	2
2	37	8	5	2	1	8	5	2	1	8	5	2	1	13	5	5	2	1
2	30	7	2	3	2	7	2	3	2	7	2	3	2	9	2	2	3	2
2	53	12	5	4	3	12	5	4	3	12	5	4	3	17	5	5	4	3
1	14	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	5	2	1	1	1
1	37	8	5	2	1	8	5	2	1	8	5	2	1	13	5	5	2	1
1	25	6	1	3	2	6	1	3	2	6	1	3	2	7	1	1	3	2
1	36	8	4	1	3	8	4	1	3	8	4	1	3	12	4	4	1	3
1	50	12	2	5	5	12	2	5	5	12	2	5	5	14	2	2	5	5
1	47	11	3	5	3	11	3	5	3	11	3	5	3	14	3	3	5	3
1	38	9	2	5	2	9	2	5	2	9	2	5	2	11	2	2	5	2
1	33	8	1	5	2	8	1	5	2	8	1	5	2	9	1	1	5	2
1	21	5	1	2	2	5	1	2	2	5	1	2	2	6	1	1	2	2
1	34	8	2	2	4	8	2	2	4	8	2	2	4	10	2	2	2	4
2	49	11	5	5	1	11	5	5	1	11	5	5	1	16	5	5	5	1
2	52	12	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	16	4	4	4	4
2	14	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	5	2	1	1	1
2	27	6	3	2	1	6	3	2	1	6	3	2	1	9	3	3	2	1
2	33	8	1	4	3	8	1	4	3	8	1	4	3	9	1	1	4	3
2	37	8	5	2	1	8	5	2	1	8	5	2	1	13	5	5	2	1
2	13	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	1
2	14	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	5	2	1	1	1
2	26	6	2	2	2	6	2	2	2	6	2	2	2	8	2	2	2	2
2	34	8	2	4	2	8	2	4	2	8	2	4	2	10	2	2	4	2
2	14	3	1	1	1	3	1	1	1	3	1	1	1	5	2	1	1	1
2	40	9	4	4	1	9	4	4	1	9	4	4	1	13	4	4	4	1
2	48	11	4	4	3	11	4	4	3	11	4	4	3	15	4	4	4	3
2	42	10	2	5	3	10	2	5	3	10	2	5	3	12	2	2	5	3
2	18	4	2	1	1	4	2	1	1	4	2	1	1	6	2	2	1	1
2	30	7	2	4	1	7	2	4	1	7	2	4	1	9	2	2	4	1
2	33	8	1	2	5	8	1	2	5	8	1	2	5	9	1	1	2	5
2	17	4	1	1	2	4	1	1	2	4	1	1	2	5	1	1	1	2

PRODUCTIVIDAD LABORAL	Ambiente de trabajo	p14	p15	p16	p17	p18	p19	Capacidad del trabajador	p20	p21	p22
33	19	2	4	2	2	5	4	14	4	5	5
25	12	1	2	2	2	4	1	13	5	4	4
28	22	5	1	5	5	1	5	6	2	2	2
27	16	3	1	5	1	4	2	11	4	3	4
31	21	4	2	4	2	5	4	10	1	4	5
29	20	3	5	1	4	4	3	9	3	3	3
24	11	2	1	1	1	5	1	13	5	3	5
24	16	3	1	3	5	2	2	8	5	2	1
20	16	2	2	5	1	5	1	4	1	2	1
19	14	4	1	3	1	1	4	5	2	2	1
26	14	4	2	1	3	1	3	12	5	5	2
21	15	1	2	2	4	4	2	6	1	1	4
20	12	1	2	3	1	4	1	8	1	4	3
27	16	4	2	3	5	1	1	11	4	5	2
24	15	1	3	5	1	1	4	9	3	4	2
36	26	5	3	5	4	5	4	10	2	4	4
26	17	3	3	2	3	5	1	9	5	1	3
21	17	1	4	2	4	1	5	4	1	2	1
28	20	4	2	1	4	4	5	8	4	1	3
29	19	2	4	1	5	2	5	10	5	3	2
16	12	1	3	4	1	1	2	4	1	2	1
31	18	3	1	5	3	5	1	13	3	5	5
26	18	4	4	4	1	2	3	8	4	3	1
25	19	1	4	3	2	4	5	6	1	3	2
26	17	4	1	2	2	3	5	9	3	2	4
26	15	1	5	2	2	1	4	11	5	3	3
36	24	3	5	4	3	5	4	12	3	5	4
15	10	2	1	2	2	1	2	5	2	1	2
18	12	1	3	2	1	3	2	6	1	3	2
36	24	2	5	5	2	5	5	12	2	5	5
39	26	4	5	4	4	5	4	13	4	5	4
27	18	5	3	1	5	3	1	9	5	3	1
30	20	3	5	2	3	5	2	10	3	5	2
21	14	1	5	1	1	5	1	7	1	5	1
9	6	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
21	14	5	1	1	5	1	1	7	5	1	1
30	20	2	5	3	2	5	3	10	2	5	3
21	14	1	4	2	1	4	2	7	1	4	2

12	8	1	1	2	1	1	2	4	1	1	2
18	12	3	1	2	3	1	2	6	3	1	2
33	22	5	1	5	5	1	5	11	5	1	5
33	22	3	3	5	3	3	5	11	3	3	5
18	12	1	1	4	1	1	4	6	1	1	4
33	22	3	4	4	3	4	4	11	3	4	4
33	22	4	3	4	4	3	4	11	4	3	4
27	18	1	4	4	1	4	4	9	1	4	4
27	18	2	2	5	2	2	5	9	2	2	5
15	10	1	3	1	1	3	1	5	1	3	1
30	20	5	3	2	5	3	2	10	5	3	2
30	20	3	4	3	3	4	3	10	3	4	3
18	12	1	3	2	1	3	2	6	1	3	2
9	6	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
15	10	3	1	1	3	1	1	5	3	1	1
15	10	1	2	2	1	2	2	5	1	2	2
15	10	1	2	2	1	2	2	5	1	2	2
27	18	3	5	1	3	5	1	9	3	5	1
24	16	1	4	3	1	4	3	8	1	4	3
21	14	2	4	1	2	4	1	7	2	4	1
33	22	5	2	4	5	2	4	11	5	2	4
24	16	2	3	3	2	3	3	8	2	3	3
21	14	2	1	4	2	1	4	7	2	1	4
30	20	1	5	4	1	5	4	10	1	5	4
27	18	3	1	5	3	1	5	9	3	1	5
24	16	1	4	3	1	4	3	8	1	4	3
18	12	4	1	1	4	1	1	6	4	1	1
30	20	4	2	4	4	2	4	10	4	2	4
30	20	3	4	3	3	4	3	10	3	4	3
30	20	5	3	2	5	3	2	10	5	3	2
36	24	3	5	4	3	5	4	12	3	5	4
21	14	4	1	2	4	1	2	7	4	1	2
27	18	4	3	2	4	3	2	9	4	3	2
15	10	2	2	1	2	2	1	5	2	2	1
33	22	5	4	2	5	4	2	11	5	4	2
21	14	1	3	3	1	3	3	7	1	3	3
9	6	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
21	14	2	3	2	2	3	2	7	2	3	2
30	20	5	3	2	5	3	2	10	5	3	2

24	16	5	2	1	5	2	1	8	5	2	1
21	14	2	3	2	2	3	2	7	2	3	2
36	24	5	4	3	5	4	3	12	5	4	3
9	6	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
24	16	5	2	1	5	2	1	8	5	2	1
18	12	1	3	2	1	3	2	6	1	3	2
24	16	4	1	3	4	1	3	8	4	1	3
36	24	2	5	5	2	5	5	12	2	5	5
33	22	3	5	3	3	5	3	11	3	5	3
27	18	2	5	2	2	5	2	9	2	5	2
24	16	1	5	2	1	5	2	8	1	5	2
15	10	1	2	2	1	2	2	5	1	2	2
24	16	2	2	4	2	2	4	8	2	2	4
33	22	5	5	1	5	5	1	11	5	5	1
36	24	4	4	4	4	4	4	12	4	4	4
9	6	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
18	12	3	2	1	3	2	1	6	3	2	1
24	16	1	4	3	1	4	3	8	1	4	3
24	16	5	2	1	5	2	1	8	5	2	1
9	6	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
9	6	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
18	12	2	2	2	2	2	2	6	2	2	2
24	16	2	4	2	2	4	2	8	2	4	2
9	6	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1
27	18	4	4	1	4	4	1	9	4	4	1
33	22	4	4	3	4	4	3	11	4	4	3
30	20	2	5	3	2	5	3	10	2	5	3
12	8	2	1	1	2	1	1	4	2	1	1
21	14	2	4	1	2	4	1	7	2	4	1
24	16	1	2	5	1	2	5	8	1	2	5
12	8	1	1	2	1	1	2	4	1	1	2

HUACHO



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Unidad de Grados y Títulos

ACTA DE SUSTENTACIÓN N°0336 - 2023- FCE

ACTA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN

En Huacho, el día **17 de febrero** del **2023**, siendo las **10:00 AM** en la **Sala virtual** de Sustentación de la Facultad de Ciencias Empresariales, los Miembros del Jurado Evaluador de Tesis, integrado por los siguientes docentes:

PRESIDENTE: **Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA** DNI N° **15697556**
 SECRETARIO: **Dr. ABRAHAN CESAR NERI AYALA** DNI N° **15739625**
 VOCAL: **M(a). ANA MARIA PERALTA MINCHOLA** DNI N° **71130086**
 ASESOR : **M(a). TANIA LUZ TAFUR PITTMAN** DNI N° **15730137**

La postulante al Título Profesional, doña **KAREN FIORELLA BALABARCA MEDINA**, identificada con **D.N.I N° 76374294**; procedió a la Sustentación de Tesis: "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA P&G SOLUCIÓN Y DESARROLLO S.A.C., PAITA, 2022**", autorizado mediante **Resolución de Decanato N°0093-2023-FCE**, de fecha **13 de febrero del 2023**, de conformidad con las disposiciones del Reglamento de Grados académicos y Títulos Profesionales vigente, **N°0944-2021- CU- UNJFSC**, absolvió los interrogantes que le formularon los señores miembros del Jurado.

Concluida la Sustentación de la investigación, se procedió a la votación correspondiente, resultando la candidata **APROBADA** por **UNANIMIDAD** con la nota de:

CALIFICACIÓN		EQUIVALENCIA	CONDICIÓN
NÚMERO	LETRAS		
18	DIECIOCHO	EXCELENTE	APROBADO(A)

Siendo las **11:00 AM** del día **17 de febrero del 2023**, se dio por concluido el acto de Sustentación, firmando el Jurado Evaluador las Actas de Sustentación de: "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA P&G SOLUCIÓN Y DESARROLLO S.A.C., PAITA, 2022**", para obtener el Título Profesional de **LICENCIADO(A) EN ADMINISTRACIÓN**, inscrito en el folio **N° 0336** del **LIBRO DE ACTAS**.



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA
PRESIDENTE(A) - JURADO EVALUADOR



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Dr. ABRAHAN CESAR NERI AYALA
SECRETARIO(A) - JURADO EVALUADOR



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

M(a). ANA MARIA PERALTA MINCHOLA
VOCAL - JURADO EVALUADOR



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

M(a). TANIA LUZ TAFUR PITTMAN