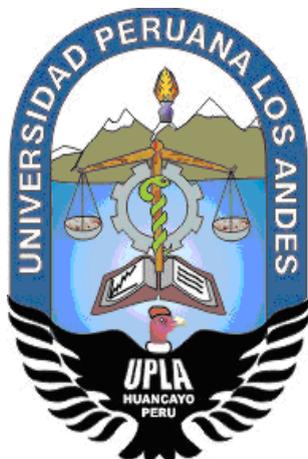


**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela Profesional de Administración y Sistemas**



**TESIS**

**Gestión del Talento Humano y su Influencia en la Productividad de los Colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.**

Para Optar : Título Profesional de Licenciada en Administración

Autores : Bach. Leon Villajuan Marillu Sally  
: Bach. Espinoza Chuquivilca Jackelyn Mily

Asesor : Dr. Lopez Quilca Fredy Jesus

Línea de Investigación Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y Culminación : 31.12.2020 – 30.12.2021

Huancayo – Perú  
2022

**HOJA DE APROBACIÓN DE LOS JURADOS**  
**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

**TESIS**

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU INFLUENCIA EN LA  
PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA  
INVERSIONES BCS E.I.R.L – 2018**

**AUTORA: BACHILLER MARILLU SALLY, LEÓN VILLAJUAN**

**COAUTORA: BACHILLER MILY JACKELYN, ESPINOZA CHUQUIVILCA**

**PARA OPTAR: TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

**APROBADA POR LOS JURADOS SIGUIENTES:**

---

**Dr. Fredi Gutiérrez Martínez**  
**Presidente**

---

**Dr. Manuel Sánchez Soto**  
**Jurado**

---

**Dr. Uldarico Inocencio Aguado Riveros**  
**Jurado**

---

**Mg. Richard Coz López**  
**Jurado**

---

**Mg.. Raúl Aliaga Fuentes**  
**Secretaria Académica**

### **Dedicatoria**

Para nuestros señores padres por haber sido el impulso y motivación frente a los momentos difíciles que significa terminar una carrera profesional; por ese apoyo incondicional y constante de ellos.

A mis colegas de carrera por haber sido esa ayuda diaria cuando estuvimos en las aulas universitarias de la Escuela profesional de Administración y sistemas – UPLA.

Marillu y Mily

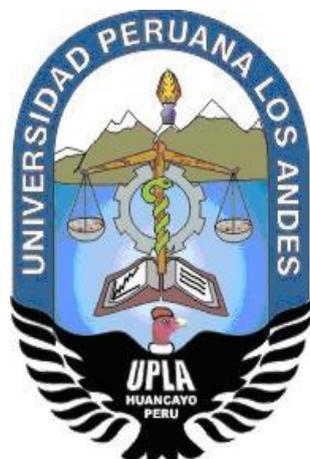
### **Agradecimiento**

Mi eterna gratitud a todos mis docentes universitarios de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes, por la paciencia y muchas ganas de formarnos como buenos profesionales y sobre todo buenos seres humanos lo que se viene reflejando en nuestro desenvolvimiento en las instituciones que venimos laborando.

A mi asesor quien con su dirección y experiencia investigativa ha contribuido en el desarrollo del presente trabajo de investigación fruto de la dedicación y trabajo por alcanzar el ansiado Título profesional.

Las autoras

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables  
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



## TESIS

**Gestión del Talento Humano y su influencia en la Productividad  
de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L -  
2018.**

<b>Para optar</b>	: Título Profesional de Licenciada en Administración
<b>Autora</b>	: Bachiller Marillu Sally, Leon Villajuan
<b>Coautora</b>	: Bachiller Jackelyn Mily , Espinoza Chuquivilca
<b>Asesor</b>	: Dr. Fredy, López Quilca
<b>Línea de investigación Institucional</b>	: Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos
<b>Fecha de Inicio y Culminación</b>	:31-12-2020 al 30-12-2021

Huancayo – Perú

2021

**Asesor**

**Dr. Fredy López Quilca**

## Contenido

Hoja de aprobación de los jurados .....	IIi
Dedicatoria.....	III
Agradecimiento.....	IV
Asesor .....	VI
Contenido.....	VII
Contenido de tablas.....	X
Contenido de figuras .....	XII
Resumen.....	XIII
Abstract.....	XIV
Introducción .....	XV
Capítulo I .....	17
Planteamiento del problema.....	17
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	17
1.2. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA .....	21
1.2.1. delimitación espacial.....	21
1.2.2. delimitación temporal .....	21
1.2.3. delimitación conceptual o temática.....	21
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	22
1.3.1. problema general.....	22
1.3.2. problemas específicos .....	22
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
1.4.1. justificación social .....	22
1.4.2. justificación teórica.....	23
1.4.3. justificación metodológica .....	23

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
1.5.1. objetivo general.....	23
1.5.2. objetivos específicos .....	24
Capítulo II.....	25
marco teórico .....	25
2.1. Antecedentes del estudio.....	25
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	25
2.1.2. Antecedentes nacionales .....	29
2.2. BASES TEÓRICOS O CIENTÍFICAS .....	32
2.2.1. Gestión del talento humano (GTH).....	32
2.2.2. Productividad laboral .....	39
2.3. MARCO CONCEPTUAL .....	45
2.3.1. Gestión del talento humano (GTH).....	45
2.3.2. Productividad laboral .....	46
Capitulo III.....	48
Hipótesis .....	48
3.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	48
3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	48
3.3. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN Y OPERACIONALIZACIÓN.....	49
Capítulo IV.....	50
Metodología .....	50
4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN .....	50
4.2. TIPO DE LA INVESTIGACIÓN .....	51
4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	51
4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	51

4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	52
4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	54
4.6.1. Técnicas de recolección de datos .....	54
4.6.2. Instrumentos de recolección de datos .....	54
4.7. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS .....	57
4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	58
Capítulo.....	59
Resultados de la investigación .....	59
5.1. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS .....	59
5.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	72
Análisis y discusión de resultados .....	88
Conclusiones .....	94
Recomendaciones .....	96
Referencias bibliográficas.....	98
Anexos .....	104
Matriz de consistencia.....	105
Operacionalización de las variables .....	106
Matriz de operacionalización del instrumento. ....	107
Validación de instrumento .....	109
Instrumento de investigación .....	117
La data de procesamiento de datos .....	119
Consentimiento informado.....	121

## Contenido de Tablas

Tabla 1: Operacionalización de variables.....	49
Tabla 2: Composición de la población.....	53
Tabla 3: Estructura del cuestionario. ....	54
Tabla 4: Resumen de Procesamiento de Casos.....	55
Tabla 5: Nivel de fiabilidad para el primer instrumento.....	55
Tabla 6: Estadísticos de los elementos.....	55
Tabla 7: Nivel de fiabilidad para el primer instrumento.....	56
Tabla 8: Estadísticos de los elementos.....	57
Tabla 9: Variable Gestión del talento Humano.....	59
Tabla 10: Dimensión reclutamiento y selección de los colaboradores .....	61
Tabla 11: Desarrollo y crecimiento de colaboradores. ....	62
Tabla 12: Motivación y compensación a los colaboradores. ....	63
Tabla 13. Trabajo en equipo .....	65
Tabla 14: Evaluación de desempeño de los colaboradores.....	66
Tabla 15: Productividad laboral.....	67
Tabla 16: Conocimientos del personal.....	69
Tabla 17: Valores del personal .....	70
Tabla 18: Relaciones de los colaboradores.....	71
Tabla 19: Escala de intervalos del coeficiente de Rho de Spearman.....	73
Tabla 20: Relación entre Gestión del talento Humano y Productividad laboral.....	74
Tabla 21: Relación entre reclutamiento y selección con la productividad laboral. ....	77
Tabla 22: Relación entre desarrollo y crecimiento con la Productividad laboral.....	79
Tabla 23: Relación entre motivación y compensación con la Productividad. ....	82
Tabla 24: Relación entre Trabajo en equipo y Productividad laboral.....	84

Tabla 25: Relación entre desempeño de los colaboradores y Productividad laboral.....	86
--	----

**Contenido de figuras**

Figura 1: Variable Gestión del talento Humano .....	60
Figura 2: Dimensión reclutamiento y selección de los colaboradores.....	61
Figura 3: Desarrollo y crecimiento de colaboradores .....	62
Figura 4: Motivación y compensación a los colaboradores.....	64
Figura 5: Trabajo en equipo.....	65
Figura 6: Evaluación de desempeño de los colaboradores .....	66
Figura 7: Productividad laboral. ....	68
Figura 8: Conocimientos del personal. ....	69
Figura 9: Valores del personal .....	70
Figura 10: Relaciones de los colaboradores.....	72
Figura 11: Relación entre Gestión del talento Humano y Productividad laboral .....	75
Figura 12: Relación entre reclutamiento y selección con la productividad laboral. ....	77
Figura 13: Relación entre desarrollo y crecimiento con la Productividad laboral.....	80
Figura 14: Relación entre motivación y compensación con la Productividad.....	82
Figura 15: Relación entre Trabajo en equipo y Productividad laboral .....	84
Figura 16: Relación entre desempeño de los colaboradores y Productividad laboral.....	86

## Resumen

La presente investigación tiene como problema central: ¿Cuál es la relación que existe entre gestión del talento humano y la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS EIRL - 2018?, y por objetivo general: establecer la relación que existe entre la gestión de talento humano y la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018. Respecto al marco metodológico la investigación es de tipo básica, utilizó el método científico como método general y los métodos específicos es el hipotético – deductivo, el nivel de estudio es correlacional, con diseño no experimental de corte transversal; asimismo, la población está conformado por 40 sujetos de estudio, se utilizó la muestra censal, ya que la población es pequeña, se ha tomado el 100% de la población para desarrollar la investigación. La técnica de recolección de datos son las encuestas y el instrumento es el cuestionario desarrollado con una escala de medición ordinal; para el análisis y procesamiento de datos de ha utilizado la estadística descriptiva e inferencial, así como también, se utilizó el software SPSS V25 y Excel. Finalmente, la investigación tuvo la siguiente conclusión debido a que el Rho Spearman hallado fue de 0.653., con un 5% de probabilidad de error, se deduce que la Gestión del Talento Humano se relaciona de forma significativa y directa con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L – 2018, por ende, implica una incidencia entre ambas variables.

**Palabras clave:** Gestión el Talento Humano y productividad.

### **Abstract**

The present investigation has as a central problem: What is the relationship between human talent management and the productivity of the employees of the Inversiones BCS EIRL - 2018 Company? and by general objective: to establish the relationship that exists between the management of human talent and the productivity of the employees of the Inversiones BCS E.I.R.L Company – 2018. Regarding the methodological framework, the research is of an applied type, it used the scientific method as a general method and the specific methods is the hypothetical - deductive, the study level is correlational, with a non-experimental cross-sectional design; Likewise, the population is made up of 40 study subjects, the census sample was used, since the population is small, 100% of the population has been taken to develop the research. The data collection technique is the surveys and the instrument is the questionnaire developed with an ordinal measurement scale; Descriptive and inferential statistics were used for the analysis and processing of data, as well as the SPSS V25 and Excel software. Finally, the research had the following conclusion because the Rho Spearman found was 0.653, with a 5% probability of error, it follows that Human Talent Management is significantly and directly related to the productivity of employees of the Company Inversiones BCS EIRL - 2018, therefore, implies an incidence between both variables.

**Keywords:** Human Talent Management, Productivity.

## **Introducción**

En una era de constantes cambios, las organizaciones y los responsables del área de gestión del talento humano, están obligados a reescribir reglas y políticas para la organización, contratación, desarrollo y gestión para poder atraer y retener a la fuerza laboral. Ante ello, sucede que muchas empresas no están siendo eficientes y no se alinean a esos cambios, a las exigencias de la demanda; por ello, en el rendimiento o productividad individual en los colaboradores existe ciertas deficiencias por muchos factores, principalmente es porque existe dificultades en el proceso de contratación del personal. Esto se refleja también en la empresa Inversiones BCS E.I.R.L., ya que es la unidad de análisis u objetivo de estudio que se utilizó en la presente investigación. Asimismo, posterior al arduo trabajo realizado en el desarrollo de la presente investigación, nos sentimos muy complacidas en presentar la tesis titulado Gestión del Talento Humano y su influencia en la Productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L – 2018, en el que se consideró como objetivo principal: establecer la relación que existe entre la gestión de talento humano y la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.

Para lograr dicho objetivo, la investigación se alineó al siguiente marco metodológico: el método de investigación que se utilizó fue el método científico, y, el método específico fue hipotético – deductivo, el nivel de investigación fue correlacional de diseño no experimental de corte transversal, asimismo, el tipo de estudio fue aplicado. La población y muestra estuvo conformado por 40 colaboradores administrativos de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L, los mismos que ofrecieron información respecto a las dos variables de estudio, para lo que se aplicó como instrumento de acopio de información al cuestionario y como técnica a la encuesta, los referidos respondieron a preguntas vinculadas a cada variable de estudio con el propósito de determinar la relación

de la variable independiente en la variable dependiente que en este caso es: Gestión de Talento Humano y Productividad respectivamente.

Por consiguiente, la presente investigación se desarrolló en VI capítulos, las cuales se detalla a continuación.

Capítulo I, se hizo referencia al planteamiento y descripción de la realidad problemática, se visualizó la actividad y función de la empresa referida, se consideró también las delimitaciones del caso y se formuló el problema general como también los específicos, así mismo se planteó las justificaciones y objetivos de la investigación.

Capítulo II, en esta parte está considerado todo el contenido del marco teórico, refiere a los antecedentes investigativos, bases científicas, epistémicas, culturales, teóricas y la definición de términos para dar claridad al planteamiento de la investigación, también el marco conceptual.

Capítulo III, se hizo referencia al planteamiento de las Hipótesis y Variables, así como se presentó el cuadro de operacionalización de variables.

Capítulo IV, en este capítulo se desarrolló la parte metodológica de la tesis, tipología, nivel investigativo, diseño de investigación, operacionalización de variables, población, muestra, entre otros.

Capítulo V, hace referencia a la descripción de resultados, considerando en primer lugar la descripción propiamente dicha y la contratación de hipótesis; posterior a ello se realizó el análisis y discusión de resultados, seguido las conclusiones y recomendaciones.

Capítulo VI, se hace referencia a la bibliografía apelada para el desarrollo del trabajo investigativo.

Finalmente se presentaron los anexos que darán objetividad y sustento al estudio desarrollado.

## **Capítulo I**

### **Planteamiento del Problema**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática**

A nivel mundial los gestores de las empresas están convencidos de que el éxito organizacional depende en gran manera del buen rendimiento funcional de los colaboradores y de la adecuada supervisión y control de las habilidades, destrezas, conocimientos, aptitudes, liderazgo y trabajo en equipo por cuanto estos aspectos son determinantes en el éxito empresarial Castro, K. & Delgado, J. (2020). Esta tendencia actual de la gestión del talento humano (GTH) viene siendo aplicada por organizaciones enfocadas en conseguir óptimos resultados a través de procesos adecuados y bien planificados de reclutamiento y selección de sus colaboradores, esto con el fin de incrementar los niveles de productividad en los mismos, lo que implicaría el uso de estrategias de gestión de personal Sanabria, P. (2015). Al respecto se debe considerar que los niveles altos de productividad laboral “son el resultado del mejoramiento continuo de todos los procesos que se realizan en la empresa y de la adecuada propuesta de valor; además del buen uso racional de los recursos organizacionales” Fontalvo, T.; De La Hoz, E. & Morelos, J. (2017, p.57).

Siendo así, las organizaciones de hoy les toca enfrentar grandes desafíos respecto a la gestión del talento humano, como la globalización, este es un proceso de cambio donde el talento humano debe estar en sintonía con las tendencias; por otro lado, las nuevas tecnologías también juegan un rol muy importante en el desenvolvimiento del colaborador Castro, K. & Delgado, J. (2020). Estos principales desafíos obliga a las empresas a crear políticas atractivas de inversión en el desarrollo profesional del colaborador, así como compensación de los mismos.

En el Perú la gestión del talento humano es una tarea constante de desarrollo (ESAN Business, 2017), sin embargo, existe una gran problemática, señala la representante de la ESAN, dicho problema son los empleos informales, de acuerdo al Instituto Nacional de Estadística e Informática, (2016) el 73% de los empleos en nuestro país son informales, lo cual es un tema muy preocupante ya que la explotación laboral se presentan en entornos de informalidad. Siendo así, es muy difícil realizar una buena gestión humana en un entorno de informalidad, ya que los problemas que aquejan al trabajador son numerosos, en esta situación el control es muy complicado, existe falencias en implantar políticas de gestión del talento humano, el proceso de contratación del personal son evadidos, el trabajador realiza sus funciones de forma muy desordenada por la carencia de documentos de gestión de personal, problemas de motivación, entre otros.

Asimismo, en el Perú existe dos grandes tendencias sobre gestión del personal, el primero está relacionado a las empresas medianas y grandes, son aquellas transnacionales que abundan en el país, estas trabajan con una gestión estratégica de personas alineadas a los objetivos organizacionales; por otro lado, se encuentra las Mypes, son las pequeñas empresas y microempresas que, en este caso, no existe una gestión de talento humano específicamente, sino que por lo general, solo una persona es quien administra todo los recursos de la empresa, incluyendo el talento humano (ESAN Business, 2017). En

consecuencia, muchas empresas peruanas al no implantar un adecuado proceso de gestión del talento humano, tienden a ser poco productivos, ya que sus trabajadores no tienen un buen rendimiento en sus labores asignadas.

Pese a ello, para el año 2017, el 57% de empresas peruanas planean invertir hasta \$100,000 en cultura organizacional, gestión y evaluación de desempeño, capacitación y clima laboral, Diario Gestión, (2016). Es decir, dicha inversión es para el fortalecimiento del talento humano, ya que es una tendencia que al pasar los años se va incrementando, con el fin de crear un mejor clima laboral y mayor productividad en los trabajadores, por ende, lograr el éxito empresarial.

En el departamento de Junín se observa que la mayoría de las empresas se dedican al comercio, este rubro demanda personal especialmente en áreas de ventas, marketing y control de almacén. Muchas veces sucede que el talento humano no son especialistas en esas áreas, aún peor ni siquiera cumplen con el perfil mínimo para desempeñarse en el cargo, sin embargo, llegan a cubrir las plazas, dando como resultado un rendimiento pésimo, lo cual no suma a la empresa a cumplir sus objetivos organizacionales. Por tanto, se puede decir que el problema radica en que las empresas de este sector desconocen o no toman importancia al proceso de gestión del talento humano, pierden cuidado en cumplir con un proceso de reclutamiento y selección de personal adecuado; asimismo, muchos de ellos piensan que es pérdida de dinero y tiempo, por todo ello, son pocas las empresas que sobresalen o llegan al éxito.

Es así que el desarrollo de la presente investigación consideró a la empresa Inversiones BCS E.I.R.L como una organización dedicada a la distribución y comercialización de productos agrícolas, cuyo fin es el de proveer soluciones a las enfermedades más comunes que malogran los cultivos de diferentes productos agrícolas con una presencia de más de 30 años en el mercado local; siendo una empresa comprometida con sus clientes y como tal

próspera. Por lo que la gestión de sus colaboradores se convierte en una fuerza estratégica y clave para obtener el éxito o contrariamente el fracaso organizacional en el mercado que cobertura a nivel nacional. Es en ese sentido, en la actualidad viene presentando ciertas discrepancias que la alejan de su verdadero propósito como el descontento de su personal frente al cómo se viene gestionando su talento humano en la empresa lo que repercute directamente en que estos no sean productivos como la empresa espera de ellos, debido a la poca consideración y valoración a sus esfuerzos y que según refieren solo perciben el interés de la empresa en alcanzar niveles altos de productividad descuidando el bienestar personal y su satisfacción.

Asimismo, se vio que la empresa presenta falencias en el diseño de plan de reclutamiento y selección del personal, en efecto, se refleja que las plazas ofertadas no están siendo cubiertas por el personal idóneo, es por ello que los trabajadores tienen muchos problemas en el desenvolvimiento y rendimiento laboral, generándole angustias a los mismos, desmotivación, frustración, entre otros. Por otro lado, el efecto también lo sufre la empresa ya que no alcanzan sus objetivos organizacionales con éxito.

También se observó que los responsables de la gestión no han implementado un cronograma de capacitaciones que beneficie a todo el personal, lo que se ve reflejado en la pésima productividad laboral, en el débil trabajo coordinado y en equipo, así como en la calidad y atención al cliente, además de no contar con los documentos de gestión.

Por lo que frente a esta realidad problemática existente se da la necesidad de investigar y determinar la relación de la gestión del talento humano y la productividad laboral en la empresa objeto de estudio.

## **1.2. Delimitación del problema**

### ***1.2.1. Delimitación Espacial***

El trabajo investigativo se desarrolló en las instalaciones y diferentes áreas funcionales de la empresa Inversiones BCS E.I.R.L., lugar donde prestan sus servicios los colaboradores, ubicada en Jr. Angaraes N.º 549Int. 201, Huancayo – Junín.

### ***1.2.2. Delimitación Temporal***

Las diferentes etapas que significó el desarrollo de la presente investigación se consideraron tomando como referencia el año 2018.

### ***1.2.3. Delimitación Conceptual o temática***

Se apeló al soporte y ayuda de textos, libros, artículos científicos, revistas científicas, con relación al tema se logro delimitar temáticamente el presente trabajo; por lo que se consideró los siguientes conceptos centrales:

#### **Gestión del Talento Humano.**

Chiavenato, I. (2009) define a la gestión del talento humano como el “conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las “personas” o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño” (p. 47).

#### **Productividad.**

Carro, R. & Gonzáles, D. (2012) define a la productividad laboral como “la asociatividad entre el pago que se les hace a los colaboradores por lo producido en cuanto a cantidad de productos a través de un sistema de trabajo y la medición de este en un tiempo de producción” (p.15).

### **1.3. Formulación del problema**

#### ***1.3.1. Problema General***

¿Cuál es la relación que existe entre gestión del talento humano y la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS EIRL - 2018?

#### ***1.3.2. Problemas Específicos***

- ¿Cómo se relaciona el reclutamiento y selección con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS EIRL - 2018?
- ¿Cómo se relaciona el desarrollo y crecimiento con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS EIRL- 2018?
- ¿Cómo se relaciona la motivación y compensación con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS EIRL - 2018?
- ¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS EIRL - 2018?
- ¿Cómo se relaciona la evaluación de desempeño con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS EIRL - 2018?

### **1.4. Justificación de la Investigación**

#### ***1.4.1. Justificación Social***

El beneficio o impacto social mediante los resultados de la investigación benefició a todas las empresas del sector privado, especialmente del rubro comercial que tengan como prioridad el mejoramiento, rendimiento y la productividad laboral de sus colaboradores a través de procedimientos y procesos de gestión del talento humano adecuados; de cuyos resultados se beneficiaron también los colaboradores y accionistas de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L.

### ***1.4.2. Justificación Teórica***

Teóricamente queda justificada al haberse apelado a conceptos básicos, teóricos y prácticos de la Gestión de Talento Humano (GTH); de tal manera que se genere reflexión y debate académico como es el caso de lo referido por Idalberto, Chiavenato al considerar la importancia de maximizar y potenciar el talento de los colaboradores a fin de coadyuvar el desarrollo y crecimiento organizacional; de igual forma para la productividad como variable del tema de investigación, sustentándose con trabajos realizados de nivel nacional e internacional, y textos; quedando el presente trabajo como un antecedente investigativo al cual podrán acceder posteriormente, aquellos interesados en desarrollar investigaciones relacionadas al tema de estudio sobre GTH y productividad laboral.

### ***1.4.3. Justificación Metodológica***

Metodológicamente queda justificada al darse uso a métodos y técnicas investigativas científicas en el desarrollo de la investigación, a través del cual se analizó a la variable GTH., y su asociatividad con la productividad en los colaboradores de Inversiones BCS E.I.R.L., teniendo en consideración a una metodología investigativa dividida en la problematización y operativización a fin de identificar la problemática, además de elaborar el instrumento para el acopio de datos de ambas variables los cuales podrán ser utilizadas y/o adoptadas a investigaciones similares futuras.

## **1.5. Objetivos de la Investigación**

### ***1.5.1. Objetivo General***

Establecer la relación que existe entre la gestión de talento humano y la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.

### ***1.5.2. Objetivos Específicos***

- Identificar la relación existente entre reclutamiento y selección con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L – 2018.
- Identificar la relación existente entre desarrollo y crecimiento con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L – 2018.
- Identificar la relación existente entre motivación y compensación con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L – 2018.
- Identificar la relación existente entre trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L – 2018.
- Identificar la relación existente entre evaluación del desempeño y la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L – 2018.

## Capítulo II

### Marco Teórico

#### 2.1. Antecedentes del estudio

Para el desarrollo del presente capítulo se tuvo que consultar trabajos de investigación previos, con relación al tema investigativo de la presente tesis; los que han sido analizados y estudiados, por lo que se les consideró como antecedentes de estudio:

##### *2.1.1. Antecedentes internacionales*

Escobar, J. (2017) en su tesis titulada “*La gestión del talento humano y productividad de la empresa Agro empresa Unión Libre*”. Tesis desarrollada para obtener el grado académico de Maestro en Gestión de la producción Agroindustrial de la Facultad de Ciencias e ingeniería en alimentos de la Universidad Técnica de Ambato – Ecuador; considero como objetivo general: “Evaluar la GTH y la productividad de la empresa Agro empresa Unión Libre” (p.20); metodológicamente se considera como un estudio cuantitativo y cualitativo de enfoque explicativo y correlacional. Considero una población censal conformada por los colaboradores de la empresa, y una muestra de 24 colaboradores, llegando a la conclusión siguiente: el 50% de los trabajadores no siguieron el procedimiento pertinente para ser contratados por la empresa, lo cual ha generado una excesiva rotación de personal,

en efecto provocó desconocimiento de obligaciones, responsabilidades y derechos de los mismos. Asimismo, se determinó que el personal de planta carece de habilidades y destrezas en materia que le corresponde, por lo que su rendimiento es pésimo. Finalmente, entre sus recomendaciones más resaltantes fue que los altos directivos de la empresa deben promover el cumplimiento de políticas, reglamentos y normas establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, garantizando que el trabajador estará al pendiente de sus obligaciones, responsabilidades y beneficios por realizar un buen trabajo.

Franco, S. & Oquendo, L. (2020) en su tesis *Estrategias de reclutamiento, selección y motivación en el personal de producción y logística de la empresa ICE Man Service S.A.S.*, para optar el título profesional de Administración de Empresas y Contaduría Pública por la Universidad Cooperativa de Colombia, tuvo como objetivo central “Diseñar estrategias de reclutamiento, selección y motivación que propicien el buen desempeño laboral en el área de producción y logística de la empresa estudiada” (p.20), para cumplir dicho objetivo utilizó la siguiente metodología: tuvo un enfoque cualitativo de alcance descriptivo, así como también, utilizó el método inductivo que le permitió desarrollar el estudio de una perspectiva particular a lo general; asimismo, la población estuvo conformado por 12 colaboradores, por lo cual el estudio aplicó la muestra censal. En cuanto a las técnicas de recolección de datos utilizó la encuesta estructurada, y el instrumento fue el cuestionario. El estudio tuvo como principal conclusión lo siguiente: el proceso de reclutamiento y selección del personal tiene un gran impacto en la empresa, ya que de ello depende el trabajado eficiente del colaborador que sume al logro de objetivos organizacionales, además, dicho proceso juega un rol importante en la contratación idónea del personal, lo cual impacta significativamente en el

rendimiento, efectividad y la competitividad de la empresa; a ello se agrega la motivación del personal que es muy esencial para el éxito empresarial.

Zeballos, R. (2019) en su tesis *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas*, para optar el grado de Magíster en Administración de Empresas por la Universidad Andina Simón Bolívar, tuvo como objetivo central: “proponer un modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INCERMAZ S.R.L” (p.21), para local, utilizó la siguiente metodología: la investigación tuvo un enfoque mixto, de alcance explicativo; utilizó el método histórico lógico, hipotético –deductivo, análisis y síntesis e inductivo; las técnicas de acopio de datos fueron las entrevistas y encuestas, asimismo, como herramientas de investigación fueron consideradas las guías de entrevista y cuestionario; por otro lado, la población estuvo conformado por el total de trabajadores de la empresa objeto de estudio, del mismo modo se utilizó la muestra censal. El estudio tuvo como principal conclusión lo siguiente: existe un relación dependiente y significativa entre gestión de talento humano y desempeño laboral, al mismo tiempo, reafirman que las dimensiones administración, aplicación, desarrollo y mantenimiento del personal, las cuales corresponden a la gestión del talento humano guardan relación dependiente con el desempeño laboral.

Dominguez, C. & Jinete, C. (2019) en su tesis *Competencias del Talento Humano en la Comercializadoras Internacionales en el Distrito de Santa Marta*, para optar el título de Comercio Internacional por la Universidad Cooperativa de Colombia, tuvo como objetivo general “obtener conocimiento de las competencias que se requieren en talento humano para ser contratado por las comercializadoras del dicho distrito” (p.13); para alcanzar dicho objetivo se alineó a la siguiente

metodología: el estudio fue de nivel descriptivo, con diseño de investigación documental, se utilizó la entrevista semiestructurada como técnica de recolección de datos, dicha entrevista fue aplicada al 100% de la población (trabajadores de la comercializadora Técnicas Baltime de Colombia S.A.). Finalmente llegó a la siguiente conclusión: para el éxito empresarial no solo se necesita de competencias de los trabajadores, sino de un modelo que sea más complementaria la acción de competencias, dicho modelo debe constar de capacidades, compromiso y acción, además, tanto el conocimiento como las habilidades y destrezas deben ser evaluados de forma muy rigurosa basado en un modelo moderno.

Gualpa, E. (2019) en su estudio *Modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de la Corporación Santa Ana*, para optar el título de Ingeniería en Empresas y Administración de negocios por la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador, tuvo como objetivo general “diseñar un modelo de gestión de talento humano para que mejore el desempeño laboral de sus colaboradores” (p.08), por lo cual utilizó la metodología siguiente: la investigación tuvo un enfoque cuali-cuantitativo, utilizó el método analítico-sintético, deductivo e inductivo, por otro lado, utilizó el cuestionario como instrumento de acopio de datos y las encuestas como técnica de recolección de datos, asimismo, la población estuvo conformado por 53 trabajadores entre afiliados y temporales, ya que el tamaño de la población es pequeña el estudio utilizó la muestra censal. Finalmente, la conclusión principal fue: el modelo de gestión de talento humano mejoró significativamente el desempeño laboral de los trabajadores de la Corporación Santa Ana, ya que dicho modelo se desarrolló en base a todas las falencias o anomalías que existe dentro de la administración del talento humano, aquellas anomalías estuvieron estrechamente

relacionados con el cumplimiento de perfiles según puestos de trabajos, baja motivación, bajo rendimiento, entre otros.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Vasquez, A. (2018) en su estudio *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Imaginativa Comercial S.A.C.*, para optar el título profesional de licenciado en administración por la Universidad Privada de Telesup, Lima, tuvo por objetivo “establecer la influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de la Empresa Imaginativa Comercial S.A.C.” (p.23), para lo cual se aplicó la siguiente metodología: es de tipo aplicada, de naturaleza explicativo, se alineó al diseño no experimental de corte transversal correlacional. La población fue de 50 sujetos de estudio, siendo una muestra censal, el instrumento de investigación es el cuestionario, la cual está conformado por 47 preguntas (27 para la primera variable y 20 para la segunda), asimismo, se aplicó las encuestas como acopio de datos al total de la población. Finalmente se llegó a la siguiente conclusión: la gestión del talento humano se relaciona de forma positiva y alta con el desempeño laboral en la empresa Imaginativa Comercial. Por tanto, su principal recomendación fue fortalecer la gestión del talento humano de la empresa objeto de estudio, a través de la motivación y un plan de compensación alineado a las metas y objetivos organizacionales, esto ayudará a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

Tramontana, C. (2019) en su tesis *La gestión del talento humano y su relación con el desempeño comercial en la distribuidora Trahis S.A.C.*, para optar el grado académico de Maestro en Administración de Negocios por la Universidad Continental, tuvo como objetivo general “determinar qué relación existe entre la percepción de la gestión del talento humano y el desempeño comercial en la

distribuidora Trahis S.A.C., entre septiembre 2017 a agosto 2018” (p.14), por lo cual se alineó al siguiente marco metodológico: utilizó el método científico, hipotético deductivo, fue de tipo aplicada, el nivel de estudio fue correlacional de diseño no experimental transeccional; asimismo, la población estuvo conformado por 73 trabajadores de las diferentes áreas de la empresa, de los cuales 19 de ellos conformaron la muestra de estudio a quienes se les aplicó el cuestionario (escala psicométrica de Likert). Finalmente, la investigación llegó a la conclusión siguiente: la gestión del talento humano se relaciona significativamente con el desempeño comercial ( $p\text{-valor}=0.000<0.05$ ), ya que el 54% de los gestores perciben que el desempeño es el resultado de la integración, organización, recompensa, retención y auditoría que realiza la empresa sobre ellos.

Moreno, E. (2018), en su tesis *Gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos*; presentado a la Universidad Nacional de Trujillo, con el objetivo general: Determinar la influencia de la gestión de talento humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos S.A., por lo que metodológicamente se utilizó a la metodología científica, y como específicos al método inductivo, analítico, y estadístico, de tipo Aplicada de investigación, de diseño de investigación no experimental, correlacional, utilizando la técnica Análisis documental y las encuestas como instrumental a la revisión documental y el cuestionario de encuesta aplicado a una muestra de 190 trabajadores de Agrolmos S.A., llegando el autor a concluir que: la gestión del talento humano influye de manera negativa en los colaboradores y su productividad en la empresa estudiada, por lo que los niveles de productividad son bajos, así como su rendimiento funcional, determinándose el elevado nivel de rotación de los colaboradores, sobre el cual se aceptó la hipótesis

formulada en la investigación. Un 21.83% de los participantes en la muestra indicaron a que es buena, un 20.41% muy buena; determinándose también que los niveles de productividad por parte del personal en Agrolmos S.A., tal cual lo indicaron un 19.73% y bueno un 23% y malo un 25%.

Pumacajia, D. (2019) en su tesis *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Master Con G.S.*, para optar el título profesional de Contador Público por la Universidad Nacional del Altiplano, Perú, tuvo como objetivo central “Analizar la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Master Con GS E.I.R.L.” (p.19), para lograr dicho objetivo dicho objetivo se alineó al siguiente marco metodológico: la investigación fue de tipo aplicada con diseño no experimental de corte transversal, asimismo, utilizó el método descriptivo-deductivo, como instrumento de recolección de datos utilizó el cuestionario estructurado, las cuales fue aplicada a la muestra conformado por 70 trabajadores, siendo una muestra censal, la población es la misma cantidad que la muestra. Finalmente, la principal conclusión fue: la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral en 11,716 considerado el valor de dependencia de acuerdo al chi cuadrado, con valor de significancia al 5%, es decir, que la gestión del talento humano incide directamente en el desempeño labora de los trabajadores de la empresa Master Con GS E.I.R.L.

Girón, R. (2017) en su investigación denominado *El clima laboral y la productividad en la empresa Comsa Instalaciones y Sistemas Industriales S.L. Sucursal en Perú*, para optar el título profesional de Ingeniero Industrial por la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, tuvo como objetivo principal “determinar si el clima laboral se relaciona con la productividad en la empresa Comsa Instalaciones y Sistemas Industriales S.L. Sucursal en Perú” (p.21);

asimismo, el estudio se alineó a la siguiente metodología: fue de tipo aplicada, de diseño no experimental, el nivel investigativo fue correlacional, con enfoque cualitativo y cuantitativo; además, la población estuvo conformada por 150 profesionales de la empresa objeto de estudio, de las cuales la muestra de estudio fue 108 trabajadores, seguido a ello, para el acopio de datos se utilizó el cuestionario de preguntas como instrumento de investigación y las encuestas como técnica de recolección de datos. Finalmente, la investigación tuvo como conclusión principal lo siguiente: el clima laboral guarda una estrecha relación con la productividad laboral, con un valor de 0.018 inferior al 0.05 de significancia (prueba de dependencia Chi Cuadrado), por lo cual se afirma que, el clima laboral se relaciona significativamente con la productividad en la empresa Comsa Instalaciones y Sistemas Industriales S.L

## **2.2. Bases teóricas o científicas**

### ***2.2.1. Gestión del Talento Humano (GTH)***

#### **Definición de la Gestión del Talento Humano.**

Para Vallejo, L. (2016) la gestión del talento humano, “es un método, por el cual se busca el cumplimiento de los objetivos organizacionales por tanto se debe de garantizar una adecuada estructura funcional y organizacional y tener a los trabajadores debidamente comprometidos e involucrados en querer hacer bien las cosas” (p. 79).

Castillo, F. (2015) nos dice que la gestión del talento “es un proceso mediante el cual una organización logra incorporar a nuevos y buenos colaboradores a su fuerza de trabajo a quienes posteriormente según su desempeño podrán retenérselos” (p. 43).

De igual forma Montoya, J. (2013), considera que “la GTH es la administración de los colaboradores de una organización considerando sus competencias, aptitudes, habilidades para ubicarlos en puestos donde realmente crezcan y se desarrollen de la mano con su organización” (p.10).

Chiavenato, I. (2007) refiere que la GTH “es el cumulo de políticas y buenas prácticas para direccionar los aspectos de los cargos gerenciales que tienen que ver con las relacionados con las personas o recursos, incluye el reclutamiento, selección, capacitaciones, policías de recompensas y la evaluación de desempeño respectivamente” (p. 7-10).

En ese sentido las organizaciones a través de sus gerentes son los directos responsables para lograr el involucramiento del personal en favor de sus actividades y de la organización, por lo tanto, se hacen bien en invertir los recursos organizacionales en el crecimiento y desarrollo integral de los colaboradores, ya que gran parte del éxito de la empresa depende su capital humano.

### **Objetivos de la Gestión del Talento Humano.**

Chiavenato, I. (2009) manifiesta que “aquellas organizaciones exitosas han alcanzado a desarrollarse y crecer debido a que han aprendido a optimizar el rendimiento sobre la inversión de sus stakeholders dentro del cual están sus socios estratégicos o colaboradores a quienes prestan atención e interés debido al papel trascendental en el éxito organizacional” (p. 65); y en esto la GTH., cumple un papel crítico e importante permitiendo cumplir con los objetivos siguientes:

- Contribuir a que la organización cumpla con sus objetivos, metas y por ende alcanzar su visión.
- Fomentar, potenciar y maximizar la competitividad organizacional.

- Suministrar a la organización de colaboradores idóneos, motivados y aptos para ocupar puestos y cargos.
- Mantener actualizada con los cambios del entorno e interno de la organización y generar satisfacción laboral a todo nivel.
- Garantizar la seguridad laboral, higiene y calidad de vida de los colaboradores de la empresa.
- Fomentar la innovación, cambio y flexibilidad organizacional en concordancia con las exigencias actuales.
- Ser organizaciones socialmente responsables y preocupadas en la preservación del medio ambiente.

### **El Nuevo Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias.**

Al respecto Montoya, J. 3(2013) enfatiza que en la “actualidad se habla bastante de la contribución que viene haciendo la gestión por competencias como un modelo integral a la GTH, al ofrecer un nuevo y diferente enfoque, que permite maximizar y potenciar las competencias en una organización” (p.18) haciendo de esta un valor agregado que diferencia a la organización respecto a sus competidores.

Para Alles, M. (2017), considera que “un modelo de GTH por competencias debe presentar un esquema global capaz de relacionarse con la organización de manera integral juntamente con todas sus actividades y procesos.” (p.79).

Al respecto se puede afirmar a total exactitud que este tipo de modelos demandan la modificación de todos los procesos de la Administración del personal en pleno.

*Características del Modelo de GTH por Competencias.* Las características para la implementación con éxito de un modelo de gestión por competencias, de acuerdo a Alles, M. (2017) son: Que el modelo sea aplicable y no teórico,

comprensible por todos los integrantes de la organización, útil para la empresa, fiable, de fácil manejo, que en su conjunto permita el desarrollo de las personas.

***Pasos para Implementar un Modelo de GTH por Competencias.*** Alles, M. (2017), hace una breve y objetiva descripción de los pasos para que una organización pueda implementar el modelo:

- Definir o redefinir la misión y visión organizacional.
- El ápice estratégico debe definir con claridad todas las competencias organizacionales
- Diseñar y formular la documentación necesaria para la gestión por competencias y comportamientos.
- Debe asignarse las competencias a todos los niveles organizacionales.
- Establecer las deficiencias respecto a las competencias del modelo con las que presentan los colaboradores de la empresa.
- Se debe de hacer un diseño de los subsistemas de personal por competencias como son la selección, el desempeño y el desarrollo pilares de la metodología.

***Beneficios de la GTH por Competencias.*** Alles, M. (2017) señala que la gestión por competencias del talento humano genera múltiples beneficios a las personas y a las organizaciones como:

- Contribuye en el diseño adecuado de perfiles profesionales.
- Permite desarrollar programas eficientes de entrenamiento, capacitación y desarrollo del personal según las necesidades de la organización y de cada puesto laboral.
- Ayuda en el desarrollo de competencias para los equipos de trabajo según área funcional.

- Permite fomentar una cultura de concientización y autodesarrollo para ganar – ganar.
- Permite identificar las brechas y deficiencias proponiendo las alternativas de solución y mejora.
- Fomenta la gestión del desempeño midiéndola y cuantificándola para conocer el nivel de productividad.

### **Importancia del Talento Humano (TH) en las Organizaciones.**

Para Montoya, J. (2013) señala que el TH se “caracteriza por su individualidad y diversidad de profesiones y ocupaciones, a las que se les establece determinadas competencias (conocimientos, habilidades, destrezas) que permitirán identificar el potencial personal que cada quien presenta” (p.23).

Para Chiavenato, I (2009) indica que el TH “no solo el esfuerzo o la actividad humana, sino también factores como los conocimientos, las experiencias, la motivación, el interés vocacional, las aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, entre otras” (p. 38).

Es por esto que la gestión del talento humano tiene como fin descubrirlos, incorporarlos, destacarlos y retenerlos a aquellos colaboradores con un alto potencial, los cuales desarrollaran y maximizaran sus potencialidades y habilidades en función de los objetivos de la organización, beneficiándose con esta modalidad no solo la institución sino todos quienes forman parte de la misma.

### **Factores del Talento Humano.**

Sin duda alguna, para garantizar la eficiencia de gestión se debe de considerar ciertas variables o factores del talento humano como:

- El conocimiento de los colaboradores.

- Las Habilidades de nuestros colaboradores.
- Y las actitudes.

Estos factores comprenden la innovación y actualización permanente de la información como el desenvolvimiento individual dentro de la empresa y el crecimiento y desarrollo profesional dentro de un contexto saludable y adecuado, Chiavenato, I. (2009).

### **Dimensiones de la Gestión del Talento Humano.**

Para Chiavenato, I. (2009) todas las empresas deberían considerar la importancia de la gestión del talento humano, como una de las principales funciones que ayudaran a buscar la colaboración eficaz de los colaboradores, y de esta manera cumplir con las metas y objetivos estratégicos de la empresa, y sobre todo establecer el crecimiento y desarrollo de los trabajadores para lo que se debe tener en cuenta los siguientes procesos de la GTH:

***Reclutamiento y Selección de los Colaboradores.*** Referido al reclutamiento y selección de los colaboradores, permite suministrar de adecuados y nuevos trabajadores a la organización. Por ello es de vital importancia tener una estrategia o un plan de reclutamiento, ya que el talento humano es imprescindible para que una empresa sea competitiva.

El reclutamiento se da cuando se publican las ofertas en el mercado laboral, por ello, se dice que es la etapa donde se transmite el mensaje sobre los perfiles que se requiere de forma clara y tener en cuenta que la propuesta debe ser competitiva Rojas, P. (2010).

Por otro lado, la selección consiste en elegir al candidato adecuado que mejor encaje en la plaza a cubrir, para ello se realiza distintas pruebas, se utilizan técnicas,

exámenes, entre otros. Todos los candidatos deberán pasar por estas pruebas, para luego el que tenga mayor puntaje salga como ganador Rojas, P. (2010).

***Crecimiento y Desarrollo de los Colaboradores.*** Referido a la necesidad de capacitar para mejorar el desarrollo profesional y personal.

Cuando se habla de desarrollo, se refiere a un proceso sistemático centrado en reforzar la formación de los trabajadores, de modo que puedan satisfacer las necesidades de la empresa, al mismo tiempo del trabajador. En el último caso, al trabajador, el hecho de desarrollarse profesionalmente dentro de una institución o empresa le permite el crecimiento, asumir cargos con mayores responsabilidades, ser mejor remunerado, mayores reconocimientos, etc. Chiavenato, I. (2007).

En base a esa teoría, se podría decir que el crecimiento y desarrollo van de la mano, mientras mayor sea el desarrollo o fortalecimientos de las habilidades y conocimiento de los trabajadores, tendrá mayor oportunidad de crecimiento.

***Motivación y Compensación de los Colaboradores.*** Referido a los beneficios sociales y la satisfacción de las necesidades de los colaboradores a través de estímulos, recompensas, remuneración y beneficios sociales que garanticen la satisfacción personal, familiar y de equipo a través también de brindarles mínimos estándares de salubridad, higiene y seguridad laboral, para el desarrollo de funciones eficientemente.

***Trabajo en Equipo.*** Proceso indispensable que permite a los colaboradores desarrollar y aplicar estrategias, métodos, técnicas, herramientas y procedimientos para cumplir con las metas trazadas previamente y así contribuir al cumplimiento de los fines empresariales Chiavenato, I. (2009).

Existe cuatro pautas vitales para la conformación de equipos, Katzenbach, J. (2000) señala lo siguientes:

- Aplicar los principios fundamentales, con el fin de identificar oportunidades y alinear esfuerzos hacia los objetivos.
- Comprender el desafío, es decir tomar en cuenta los conflictos en el equipo.
- Sopesar las opciones, consiste en considerar las opciones, sugerencias, ideas, u otros de los grupos pequeños.
- Integrar las disciplinas, es decir integrar al equipo en unidad al mando de un líder.

*Evaluación de Desempeño de los Colaboradores.* Referidas a los procesos destinados a seguir, evaluar, monitorear las actividades laborales de los colaboradores y medir sus resultados.

### ***2.2.2. Productividad laboral***

#### **Definición de Productividad.**

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe, (2014), manifiesta que “aunque la productividad puede significar cosas diferentes para diferentes personas, el concepto básico es siempre la relación entre la cantidad y calidad de bienes o servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados para producirlos” (p.79).

Asimismo, Galvis, M. (2013) considera a la productividad “como la asociatividad de la cantidad de bs. y Ss., producidos y la cantidad de recursos empleados en la producción de esos bs. Y Ss.” (p. 44). Ante esta definición, se puede decir que la productividad mide la eficiencia con que los recursos disponibles en la organización se emplean durante el proceso productivo.

Por otro lado, se considera que la productividad es una medida de la producción eficiente de un trabajador o persona, como también considerando el

contexto actual lo que produce una maquina o un sistema con relación a bienes y servicios de calidad y los medios empleados para la obtención de dicha producción.

### **Beneficios de la Productividad.**

Ahumada, Í. (2017) nos dicen que los aportes de garantizar la productividad en una organización tienen múltiples beneficios, ya que como bien se sabe, el único camino para que una organización crezca, sea rentable y maximice sus ganancias es mediante el incremento de su productividad en los trabajadores.

Se entiende claramente que para que una organización sea productiva, esta debería aplicar en todas sus actividades y procesos el uso de métodos y estudio de tiempos y adecuadas políticas de incentivo y motivación, dado que la productividad del elemento humano es crítico y vital para la consecución de los fines organizacionales, a esto se suma las políticas y cultura organizacional.

### **Factores que Influyen en la Productividad.**

Para Noguera (2016) existen factores influyentes de la productividad en una organización, siendo los siguientes:

*El Factor del Entorno Organizacional.* - Sin duda que el entorno organizacional tiene variables como las políticas, económicas, tecnológicas, socio culturales y ambientales; al cual una organización no puede controlar sin embargo estas pueden ejercer un impacto positivo si la organización sabe sobre llevarlas a fin de beneficiarse.

*Características del Trabajo.* - Existen una serie de características propias en una organización que pueden generar un impacto positivo en la productividad siempre que estas sean controladas favorablemente, teniendo al clima y cultura organizacional, el desempeño laboral individual y organizacional, el posicionamiento, la generación de valor, la calidad de atención de los servicios, entre

otros. Vale decir que una organización productiva, debe considerar tener una estructura con capacidad de ejecución de las estrategias para: Potenciar las habilidades y capacidades de todo el personal., Realizar procesos adecuados de selección de personal para ocupar los puestos estratégicos, presupuestar estratégicamente el soporte de las estrategias, formular políticas adecuadas de incentivos y motivación orientados al cumplimiento de los propósitos y estrategias organizacionales, fomentar y adoptar el liderazgo organizacional estratégicamente a fin de fomentar los valores, la participación, el compromiso e involucramiento y espíritu innovador.

### **Tipos de Productividad**

Ahumada, Í. (2017) considera que la productividad laboral es aquel indicador por el cual una organización muestra la eficiencia de sus colaboradores respecto a la producción de los bienes y servicios. Por tanto, un colaborador promedio puede establecer hasta 3 tipologías de productividad, las cuales son:

***La Productividad Parcial.*** Referida a la cantidad generada y un solo tipo de insumo, considera también la productividad de materiales, de trabajo y de capital. Es decir, es la relación de todo lo producido por un sistema (salida) con solo uno de los recursos utilizados (entrada), Carro, R. & Gonzáles, D. (2012). El mismo autor propone aquella relación como se muestra en lo siguiente.

$$\text{Productividad parcial} = \frac{\text{salida total}}{\text{Una entrada}}$$

***Productividad Total.*** Referida a toda la producción y los insumos cuantificables; por tanto, el análisis de sensibilidad es más fácil. Además, es aquella que involucra al total de salidas en relación al total de entradas (insumos). Carro, R. & Gonzáles, D. (2012) al respecto propone la siguiente ecuación.

$$\text{Productividad total} = \frac{\text{Salida total}}{\text{Entrada total}}$$

$$\text{Productividad total} = \frac{\text{Bienes y servicios producidos}}{\text{Mano de obra} + \text{Capital} + \text{Materias Primas} + \text{Otros}}$$

### **Modelos de productividad.**

Carro, R. & Gonzáles, D. (2012), que entre los modelos más conocidos y eficientes de productividad tenemos a los siguientes:

*Modelo de Productividad Basado en las Prácticas de Gestión Humana.* Es gracias a este modelo que se estableció la asociatividad entre las prácticas de gestión de talento humano y el desempeño industrial, resaltando la importancia del papel que cumple en las empresas el capital humano; también se determinó que la inversión hecha en la tecnología, talento humano y la organización se reflejara favorablemente en el desempeño integral de la manufactura. Este importante considera estrategias eficaces para el desarrollo y crecimiento empresarial a través de la formación de personas altamente calificadas y productivas, las que aportaran a las empresas lo siguiente:

- El cambio e innovación cultural en los puestos laborales.
- El mejoramiento en la cultura y el clima organizacional.
- Desarrollo de actividades de formación a escalas distintas.
- Desarrollo de las competencias y habilidades operacionales de trabajo.
- Permite medir los resultados obtenidos alineados a la productividad empresarial.

Modelo de productividad total de Sumanth, Este modelo sigue un ciclo captado por la filosofía de la administración que consta de 4 fases: la medición, la evaluación,

la planeación y el mejoramiento; por lo que las ventajas consideradas favorables para una organización vendrían a ser las siguientes:

- Considera a todo el factor humano.
- Está orientada por resultados cuantificables y medibles.
- Diagnostica la productividad identificando que recursos e insumos no están siendo utilizados racionalmente.
- Permite y estandariza conceptos d uso general para no afectarse por el entorno.

### **Medición de la Productividad.**

Para Álvarez, A. (2014), “la productividad se obtiene considerando la cantidad de bienes y servicios producidos respecto a la cantidad de recursos usados en la fabricación” (p. 33), por lo que presentan la siguiente formula:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Cantidad de productos o servicios realizados}}{\text{Cantidad de recursos utilizados}}$$

### **Factores que Influyen en la Productividad**

Asimismo, Álvarez, A. (2014), señala que existe dos factores influyentes en la productividad:

***El entorno.*** Es el contexto en el que encontramos fuerzas y variables como las políticas, económicas, socio culturales, tecnológicas y ambientales, precios de materias y suministros de fabricación que por lo general no pueden las organizaciones ejercer un control total sin embargo generan un impacto favorable o desfavorable para la productividad., lo que significa que dependerá de la capacidad de quienes la gestionan.

***Características del trabajo.*** Referido al clima, cultura, comunicación organizacional entre otros., que influyen a que la organización sea productiva, por

lo que dependerá en gran manera de que la organización presente una estructura capaz de ejecutar la estrategia con éxito:

- Potenciar las habilidades y aptitudes.
- Seleccionar a los colaboradores adecuados para cubrir los puestos claves.
- Determinar el presupuesto para el cumplimiento de la estrategia.
- Implementar internamente un sistema administrativo.
- Estructurar un sistema de estímulos y motivaciones.

### **Dimensiones de la Productividad.**

Deming, E. & Nicolau, J. (1989), manifiesta que las dimensiones de la productividad son los siguientes:

**Conocimiento.** Los conocimientos que posee el talento humano es un recurso nacional escaso, que se puede adquirir de forma formal o informal. Sea el primer caso se adquiere en centros de estudios y en el segundo caso se adquiere estudiando en casa o en el trabajo.

Sea cualquiera de los dos, el desarrollo de conocimientos del trabajador para la empresa es muy beneficiosos, ya que, el aporte de los miembros de la organizacional será multiplicado y la empresa logrará sus objetivos preestablecidos.

**Valores.** Corresponde a ser una guía para el comportamiento de los trabajadores, la cual constituye parte de su identidad.

Las organizaciones ya cuentan con valores definidos, la cual lo denominan cultura organizacional; este es un punto muy fundamental para la productividad individual de los trabajadores. Los valores no solo influyen en el clima laboral sino también en aspectos como estrategia de competitividad y productividad, creación de servicios, relaciones en el trabajo, en el campo de innovación y decisión de inversión

Álvarez, A. (2014).

**Relaciones.** Consiste en aquel vínculo entre dos o más personas dentro de una organización, es decir, estos vínculos se generan cuando aquel que ofrece su fuerza de trabajo (sea física o mental), y por otro lado, aquel que ofrece los medios de producción (espacio de trabajo, y otros recursos necesarios) para que la primera persona en este caso el trabajador pueda llevar a cabo sus labores.

Una característica distintiva en el caso de relaciones laborales es que, el que contrata es decir la empresa, tiene el poder de manipular a su conveniencia a la otra persona que es el trabajador, en muchos casos, esto es un problema grave, ya que, al utilizar ese poder, el trabajador se siente frustrado, en efecto no es lo suficientemente productivo, Álvarez, A. (2014).

## 2.3. Marco Conceptual

### 2.3.1. Gestión del Talento Humano (GTH)

Chiavenato, I. (2009) define a la gestión del talento humano como el “conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las “personas” o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño” (p. 47).

#### **Dimensiones.**

**Reclutamiento, y Selección de los colaboradores.** Consiste en la búsqueda y selección del candidato adecuado para el puesto adecuado, a través de distintas técnicas de reclutamiento y selección como pruebas, exámenes, entrevistas, entre otros Rojas, P. (2010).

**Desarrollo y crecimiento de los colaboradores.** “Es la etapa donde el trabajador se siente satisfecho y feliz con las tareas que desempeña dentro de la empresa, y desea seguir creciendo a través de ella” Chiavenato, I. (2009, 365).

***Motivación y compensación a los colaboradores.*** La motivación es el efecto de la compensación a los colaboradores, ya que a través de la compensación se promueve los incentivos, la retribución y premiación a los mismos Chiavenato, I. (2009).

***Trabajo en equipo.*** “Es un número reducido de personas con capacidades complementarias, comprometidas con un propósito, un objetivo, un planeamiento común y con responsabilidad mutua compartida” Katzenbach, J. (2000, p. 22).

***Evaluación de desempeño de los colaboradores.*** La evaluación de desempeño es una apreciación sistemática del desempeño de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro; toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona Chiavenato, I. (2007, p.357).

### ***2.3.2. Productividad laboral***

Carro, R. & Gonzáles, D. (2012) menciona que la productividad laboral “es la asociatividad entre el pago que se les hace a los colaboradores por lo producido en cuanto a cantidad de productos a través de un sistema de trabajo y la medición de este en un tiempo de producción” (p.15).

#### **Dimensiones.**

***Conocimiento.*** Deming, E. & Nicolau, J. (1989) define a los conocimientos como aquellas “competencias y el desarrollo profesional del colaborador útil en el cumplimiento de los fines y propósitos fijados el cual influye en productividad” (p.362).

***Valores.*** Deming, E. & Nicolau, J. (1989) refiere que los valores son aspectos subjetivos favorables en la conducta laboral del colaborador como la lealtad a sus

superiores jerárquicos, la responsabilidad, la puntualidad, la honradez, y que influyen en la productividad.

**Relaciones.** Deming, E. & Nicolau, J. (1989) refiere que son aquellos lazos interpersonales, personales, formales e informales de compañerismo, camaradería, trabajo en equipo y amistad entre colaboradores, lo cual determina positiva o negativamente en la productividad.

## **Capítulo III**

### **Hipótesis**

#### **3.1. Hipótesis General:**

Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.

#### **3.2. Hipótesis Específicas:**

- El reclutamiento y selección se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.
- El desarrollo y crecimiento se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.
- La motivación y compensación se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.
- El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.
- La evaluación del desempeño se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.

### 3.3. Variables de la Investigación y Operacionalización

Tabla 1

*Operacionalización de variables.*

Variable	Definición conceptual	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
V1 Gestión del Talento Humano	Chiavenato, I. (2009) define a la gestión del talento humano como el “conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las “personas” o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño” (p. 47).	Esta variable se operacionaliza en cinco dimensiones: reclutamiento y selección, desarrollo y crecimiento, motivación y compensación, trabajo en equipo y evaluación de desempeño de los colaboradores, para ello se formuló 15 indicadores que más adelante se convirtió en un cuestionario que permitió medir la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral.	• Reclutamiento, y Selección de los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectividad en la Provisión y suministro de adecuados colaboradores.</li> <li>• Calidad en el proceso de reclutamiento y selección de colaboradores.</li> <li>• Duración de los procesos de selección de los colaboradores.</li> </ul>	Ordinal  1. Nunca 2. A veces 3. Siempre
			• Desarrollo y crecimiento de los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crecimiento e incremento del desarrollo profesional.</li> <li>• Procesos de capacitaciones.</li> <li>• Entrenamiento, instrucción y formación.</li> </ul>	
			• Motivación y compensación a los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adecuadas políticas de estímulos y motivación.</li> <li>• Nivel de satisfacción.</li> <li>• Adecuado ambiente laboral.</li> </ul>	
			• Trabajo en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación organizacional.</li> <li>• Relaciones informales.</li> <li>• Liderazgo.</li> </ul>	
			• Evaluación de desempeño de los colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso organizacional.</li> <li>• Eficiencia en el cumplimiento.</li> <li>• Orientación hacia los resultados.</li> </ul>	
V2 Productividad laboral	Carro, R. & Gonzáles, D. (2012) define a la productividad laboral como “la asociatividad entre el pago que se les hace a los colaboradores por lo producido en cuanto a cantidad de productos a través de un sistema de trabajo y la medición de este en un tiempo de producción” (p.15).	Esta variable se operacionaliza en tres dimensiones: Conocimientos, valores y relaciones de personal; para ello se formuló 12 indicadores que más adelante se convirtió en un cuestionario que permitió medir en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la productividad laboral.	• Conocimientos del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competitividad en el óptimo cumplimiento de propósitos y metas.</li> <li>• Desarrollo y crecimiento profesional.</li> <li>• Experticia en sus funciones</li> <li>• Conocimientos orientados a la productividad</li> </ul>	Ordinal  1. Nunca 2. A veces 3. Siempre
			• Valores del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Just Time o Puntualidad funcional.</li> <li>• Interiorización de los valores institucionales</li> <li>• Respeto y lealtad con sus superiores jerárquicos.</li> <li>• Responsabilidad de funciones asumidas.</li> </ul>	
			• Relaciones de los colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones formales entre colaboradores.</li> <li>• Relaciones informales entre colaboradores</li> <li>• Interés por las inducciones y adiestramiento grupales</li> <li>• Camaraderías, deportes y reuniones sociales entre trabajadores</li> </ul>	

Fuente: elaboración propia.

## Capítulo IV

### Metodología

#### 4.1. Método de investigación

El método general de investigación fue el método científico, con un enfoque cuantitativo.

Al respecto Arias, F. (2012) define al método científico como “un conjunto de procedimientos por los cuales se plantean los problemas científicos y se ponen a prueba las hipótesis y los instrumentos de trabajo investigativo” (p.30). En relación a esta definición, el presente estudio tiene planteado los problemas tanto generales y específicos desde un enfoque científico, y posteriormente se contrasta la hipótesis a través de la aplicación de los instrumentos de investigación.

En relación al enfoque cuantitativo, Hernández, R. (2014) nos dice que “el enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para la contratación de hipótesis teniendo como soporte a la medición numérica y al análisis estadístico, con el fin de determinar patrones de comportamiento y probar hipótesis” (p.04).

De igual manera, la investigación utilizó como métodos específicos, el método Hipotético – deductivo, “por cuanto se parte de una problemática identificada en particular

del cual con el desarrollo de la investigación se propondrán alternativas de solución, las que se generalizarán a otras organizaciones” Hernández, R. & Mendoza, C. (2018, p.179).

#### **4.2. Tipo de la investigación**

En la investigación se utilizó el tipo de investigación básica.

Oseda, (2011) afirma. “No persigue una utilización inmediata para los conocimientos obtenidos, sino que busca acrecentar los acontecimientos teóricos para el progreso de una ciencia, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas” (p. 141). Será utilizada como base de conocimiento para otras investigaciones.

Se denomina investigación pura, teórica o dogmática. Se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

#### **4.3. Nivel de investigación**

El nivel de investigación fue correlacional.

En relación a ello, Hernández, R. (2014) refiere que el nivel correlacional es “el grado de asociación entre dos variables, que permite la medición o evaluación de estas, en base a sus dimensiones o componentes y se determine la relación entre estas a través de pruebas estadísticas basadas en sus características” (p.126).

#### **4.4. Diseño de la investigación**

Se consideró el diseño no experimental de corte transversal.

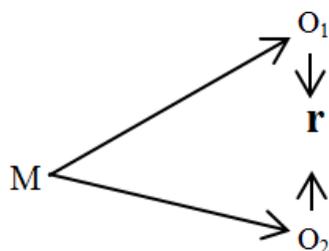
Ante ello Hernández, R. (2014) refiere que los estudios de diseño no experimental son “aquellos que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (p.185). Por ello en la

investigación se realizó el estudio sin la manipulación de las variables de estudio, se recogieron los datos tal como se mostraron en los hechos reales.

La investigación fue de corte transversal.

Al respecto Hernández, R. (2014) manifiesta que “los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único”. Por ende, la investigación describió las variables y analizó el nivel de correlación en un momento dado, fue como tomar una fotografía a los hechos sucedidos.

El diagrama o esquema del tipo de diseño correlacional es:



**Donde:**

M = Colaboradores Empresa Inversiones BCS., E.I.R.L., periodo 2018.

O1 = Variable 1: Gestión del Talento Humano

O2 = Variable 2: Productividad

r = Relación entre las variables – coeficiente de correlación.

## 4.5. Población y muestra

### 4.5.1. Población

Para, Arias, F. (2012) define a la población como “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” (p.81).

Por ende, la población de la presente investigación estuvo conformado por 40 colaboradores administrativos de ambos sexos de la empresa Inversiones BCS, E.I.R.L.

Tabla 2

*Composición de la población.*

<b>Composición de la población</b>	
Gerente General	01
Administrador	01
Secretaria	02
Asistente Administrativo	02
Contador	02
Jefe de RR. HH	01
Jefe de Logística	01
Jefe de Ventas	01
Asesor de Ventas	29
<b>Total</b>	<b>40</b>

Fuente: elaboración propia en base a la información brindada por la empresa Inversiones BCS, E.I.R.L.

#### **4.5.2. Muestra**

De igual forma Arias, F. (2012) refiere que la muestra “es un subconjunto representativo y finito de la población accesible” (p.83). Por lo que la muestra será censal debido a la naturaleza misma de la población y el reducido número de las unidades de análisis.

Para reforzar a los mencionado Oseda, D., Cori, S., Cerrón, J. & Vélez, E. (2014) sostienen que “cuando la muestra es relativamente pequeña (menor o igual que 100), es preferible trabajar con el total de la población” (p.166).

## 4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

### 4.6.1. Técnicas de Recolección de Datos

La técnica a emplearse fue las encuestas, ya que es muy recomendado para el acopio de datos en el caso nuestro sobre la gestión del talento humano y la productividad laboral. Las encuestas fueron elaboradas por cada variable, con una escala de tipo ordinal que permitió dar opciones de respuestas a los trabajadores encuestados.

### 4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Como instrumento de recolección de datos aplicado fue el cuestionario, el mismo que fue estructurado teniendo en cuenta el nivel de conocimientos de los encuestados, y las dimensiones de cada variable de estudio consideradas en el cuadro de operacionalización.

En seguida se muestra la estructura del cuestionario de la variable independiente y la dependiente.

Tabla 3

*Estructura del cuestionario.*

Variable	Estructura del cuestionario
V1: Gestión del talento humano	<p>Cuestionario</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se plantearon 15 indicadores, tres por cada dimensión.</li> <li>• Contiene 15 preguntas, las cuales fueron elaboradas en base a los indicadores.</li> <li>• La escala de medición es de tipo ordinal.</li> <li>• Tiene tres opciones de respuesta 1 Nunca, 2 A veces, y 3 Siempre.</li> </ul>
V2: Productividad	<p>Cuestionario</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se plantearon 12 indicadores, cuatro por cada dimensión.</li> <li>• Contiene 15 preguntas, las cuales fueron elaboradas en base a los indicadores.</li> <li>• La escala de medición es de tipo ordinal.</li> </ul>

- Tiene tres opciones de respuesta 1 Nunca, 2 A veces, y 3 Siempre.

---

Fuente: elaboración propia.

### **Validez del Instrumento.**

*Confiabilidad del Instrumento Gestión del talento Humano.* En el presente trabajo de investigación se estableció en el nivel de confiabilidad a través de alfa de Cronbach para evaluar los puntajes obtenidos del instrumento de información para los colaboradores encuestados.

Tabla 4

*Resumen de Procesamiento de Casos.*

		<u>Nº</u>	<u>%</u>
Casos	Válido	15	100,0
	<u>Excluido</u>	<u>0</u>	<u>0,0</u>
	<u>Total</u>	<u>15</u>	<u>100,0</u>

Fuente: elaboración propia en base a la aplicación de la prueba piloto.

### **Nivel de Fiabilidad para el Primer Instrumento Gestión del Talento Humano.**

Tabla 5

*Nivel de fiabilidad para el primer instrumento.*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,793	15

Fuente: Resultados arrojados mediante la prueba piloto.

Tabla 6

*Estadísticos de los elementos.*

<b>Estadísticos de los elementos</b>			
	Media	Desviación típica	Nº
VALIDEZ DE CONTENIDO	5,0000	0,51640	15
VALIDEZ DE CRITERIO METODOLÓGICO	5,5000	0,52705	15
VALIDEZ DE INTENCIÓN Y OBJETIVIDAD DE MEDICIÓN	5,0000	0,51640	15
PRESENTACIÓN Y FORMALIDAD DEL INSTRUMENTO	5,5000	0,52705	15

Fuente: Resultados arrojados mediante la prueba piloto.

***El valor de la Confiabilidad del Instrumento.*** La Gestión del talento Humano se halló teniendo en consideración con un pequeño grupo de 15 sujetos de estudio, la cual viene hacer la prueba piloto.

Para propósitos de investigación  $\geq 0,7$  (aceptable 0.70, buen índice 0.80 y excelente 0.90). En nuestro caso el valor del alfa de Cronbach es 0.793. Como los resultados son mayores a 0,70; en consecuencia, el instrumento tiene una confiabilidad alta.

### **Confiabilidad del Instrumento Productividad Laboral.**

En el presente trabajo de investigación se estableció el nivel de confiabilidad a través de alfa de Cronbach para evaluar los puntajes obtenidos del instrumento de información para los colaboradores encuestados.

Tabla 7

*Nivel de fiabilidad para el primer instrumento.*

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
0,818	12

Fuente: Resultados arrojados mediante la prueba piloto.

Tabla 8

*Estadísticos de los elementos.*

	Estadísticos de los elementos		Nº
	Media	Desviación típica	
VALIDEZ DE CONTENIDO	6,0000	0,61640	58
VALIDEZ DE CRITERIO METODOLOGICO	6,5000	0,62705	58
VALIDEZ DE INTENCION Y OBJETIVIDAD DE MEDICION	6,0000	0,61640	58
PRESENTACION Y FORMALIDAD DEL INSTRUMENTO	6,5000	0,62705	58

Fuente: Resultados arrojados mediante la prueba piloto.

Para propósitos de investigación  $\geq 0,7$  (aceptable 0.70, buen índice 0.80 y excelente 0.90). En nuestro caso el valor del alfa de Cronbach es 0.818. Como los resultados son mayores a 0,80; en consecuencia, el instrumento tiene una confiabilidad excelente.

#### 4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las técnicas de procesamientos y análisis de datos utilizados fueron, el software Excel para la organización de datos y el SPSS V25 para el procesamiento de datos. Además, mediante la estadística descriptiva se realizó el análisis descriptivo, a través de distribución de frecuencias con sus porcentajes correspondientes presentadas en forma de histogramas o gráficos de barras, las medidas de tendencias central (la media), medidas de variabilidad (desviación estándar o típica, el coeficiente de variabilidad, estadística inferencial, prueba de chi cuadrado), entre otros, como se muestra a continuación:

- Tabulación de data.
- Ilustración de figuras.
- Análisis e interpretación de los resultados.

Asimismo, se utilizó la estadística inferencial para establecer las vinculaciones entre las variables y dimensiones, a través del estadígrafo Rho de Spearman, la cual fue presentado mediante cuadros e interpretado para la contratación de las hipótesis.

#### **4.8. Aspectos éticos de la investigación**

En la realización de esta investigación, se respetó el código de ética de la Universidad Peruana Los Andes y el código de ética de la comunidad científica internacional en Administración, por tanto, los datos que se obtengan serán en forma legal.

Estos aspectos están basados en dar reconocimiento a la capacidad de los investigadores en tomar sus propias decisiones, es decir, su autonomía. A partir de su autonomía protegen su dignidad y su libertad. El respeto a las personas que participaron en la investigación (mejor “participantes” que “sujetos”, puesto esta segunda denominación supone un desequilibrio) se expresa a través del proceso de consentimiento informado, que se detalla más adelante.

Se cumplieron todos los principios éticos e inclusive más allá de lo que las leyes establecen. Integridad es ser recto, sincero y justo. Es ser honesto con el medio ambiente.

## Capítulo V

### Resultados de la Investigación

#### 5.1. Descripción de resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos en cada una de las variables de estudio. El origen de estos resultados son los instrumentos aplicados a 40 colaboradores administrativos entre varones y damas de la Empresa Inversiones BCS., E.I.R.L.

##### 5.1.1. Frecuencia de la variable gestión del talento Humano.

Tabla 9

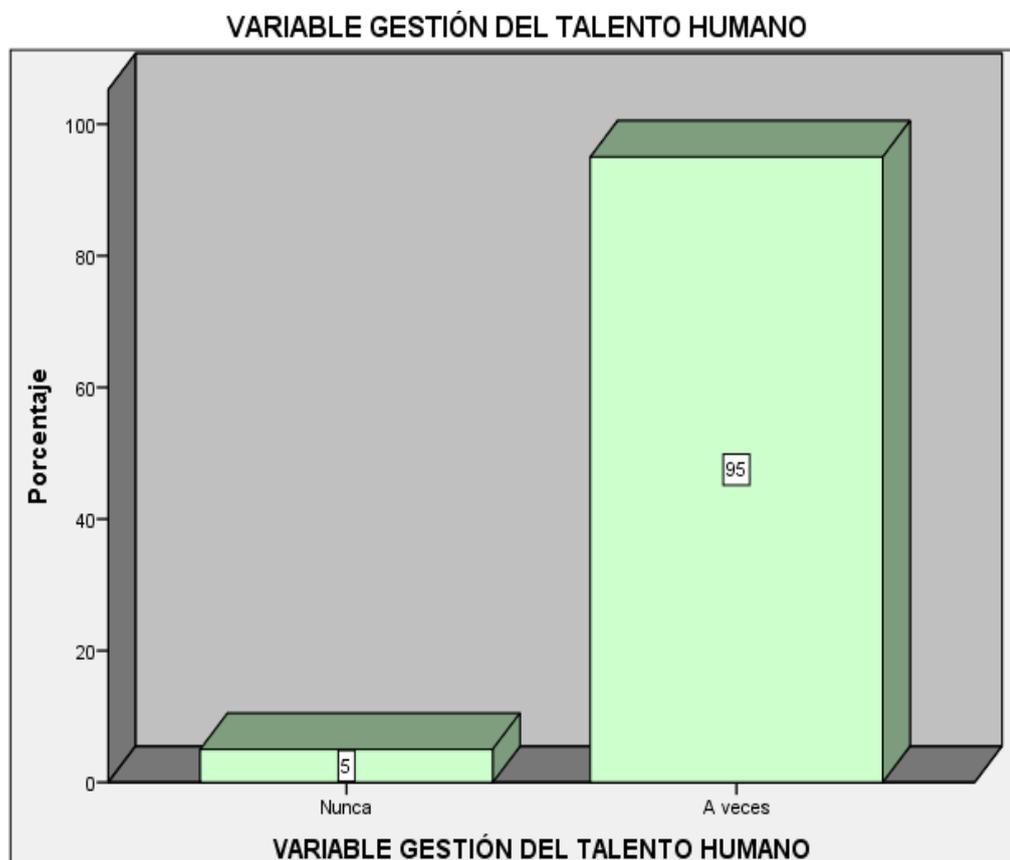
*Variable Gestión del talento Humano.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	3,4	3,4	3,4
Válidos A veces	56	96,6	96,6	100,0
Total	58	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia en base a los resultados de la aplicación de la encuesta.

Figura 1

*Variable Gestión del talento Humano.*



Fuente: tabla 9.

### **Interpretación.**

De la tabla y figura, se puede observar que de los 40 colaboradores a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta variable, la mayoría contestó que a veces se da la gestión del talento humano (95%), correspondiendo a una muestra de 38 personas, mientras que un 5% contestó que nunca se da la gestión del talento humano, correspondiendo a la respuesta de 2 personas.

#### **5.1.2. Frecuencia de la dimensión Reclutamiento y selección de los colaboradores.**

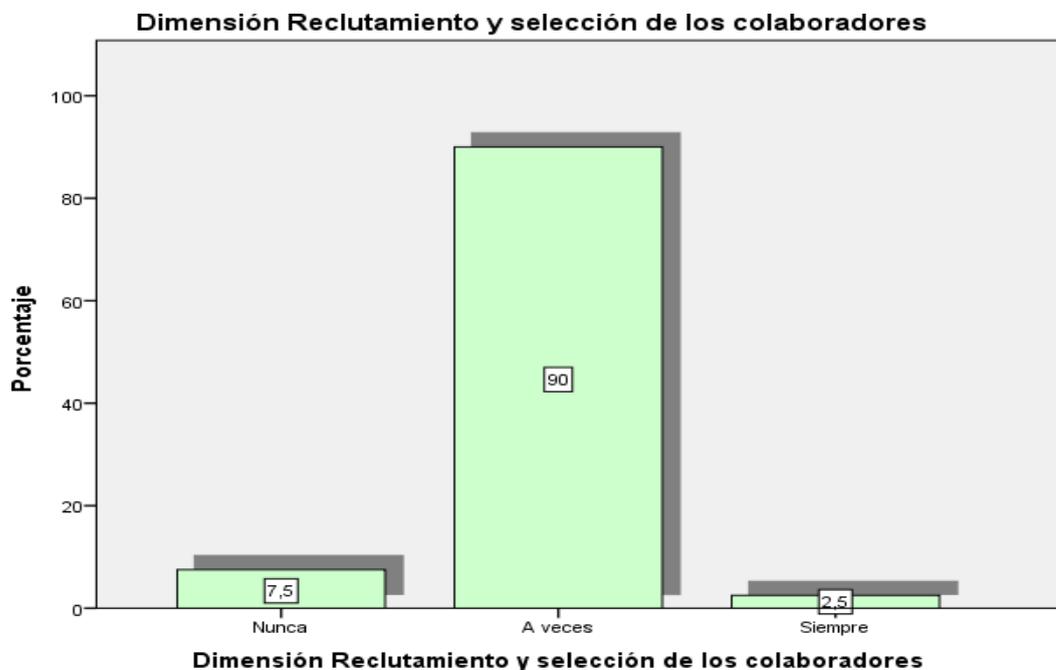
Tabla 10

*Dimensión reclutamiento y selección de los colaboradores*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	7,5	7,5
	A veces	36	90,0	97,5
	Siempre	1	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia en base a los resultados de la aplicación de la encuesta.

Figura 2

*Dimensión reclutamiento y selección de los colaboradores*

Fuente: tabla 10.

**Interpretación.**

De la tabla y figura, se puede observar que de los 40 colaboradores a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta dimensión, la mayoría contestó que a veces pasan por un proceso de reclutamiento y selección (90%), siendo equivalente a 36 personas, mientras que 3 personas contestaron que nunca pasan por

dicho proceso (7.5%). Por otro lado, sólo el 2.5% indicó que siempre pasan por este proceso.

### 5.1.3. Frecuencia de la dimensión Desarrollo y crecimiento de colaboradores.

Tabla 11

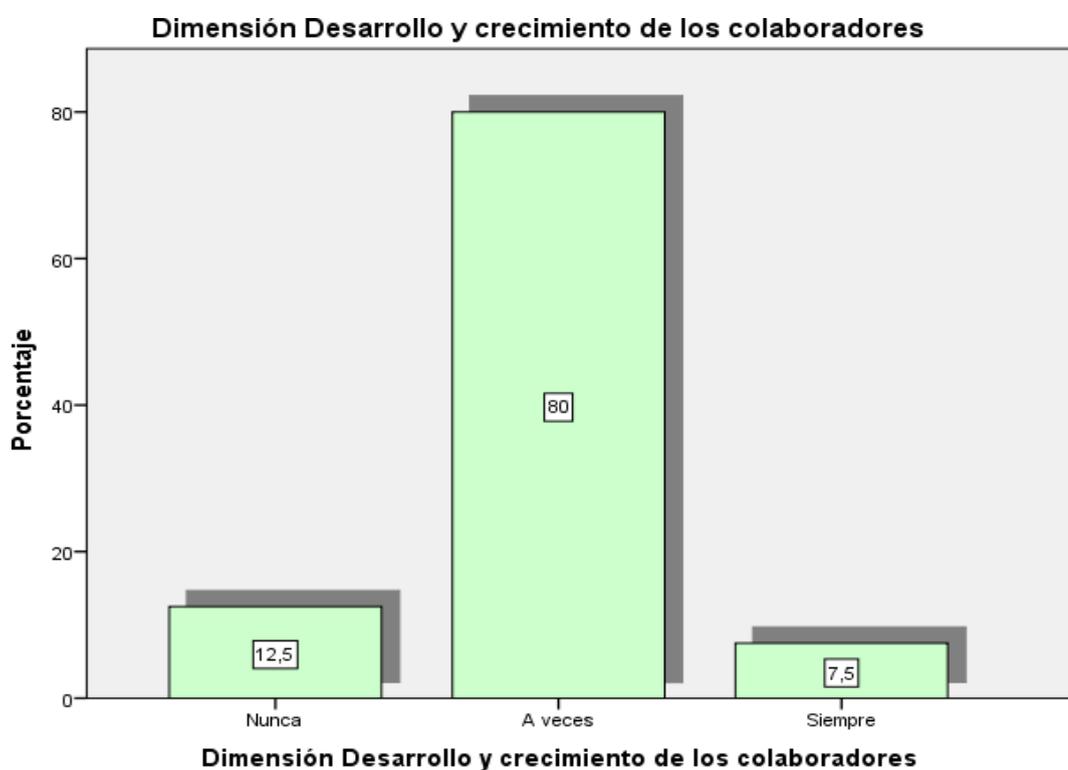
*Desarrollo y crecimiento de colaboradores.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	12,5	12,5
	A veces	32	80,0	92,5
	Siempre	3	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia en base a los resultados de la aplicación de la encuesta.

*Figura 3*

*Desarrollo y crecimiento de colaboradores.*



Fuente: tabla 11.

**Interpretación:**

De la tabla y figura, se puede observar que de los 40 colaboradores a quienes se les aplicó la escala de medición en lo que respecta a esta dimensión, la mayoría contestó que a veces se da el proceso de desarrollo y crecimiento (80%), lo que corresponde a 32 personas, mientras que un 12.5% contestaron que nunca se da dicho proceso, correspondiendo a la respuesta de 5 personas. Por otro lado, sólo el 7.5% indicó que siempre se da este proceso.

**5.1.4. Frecuencia de la dimensión Motivación y compensación a los colaboradores.**

Tabla 12

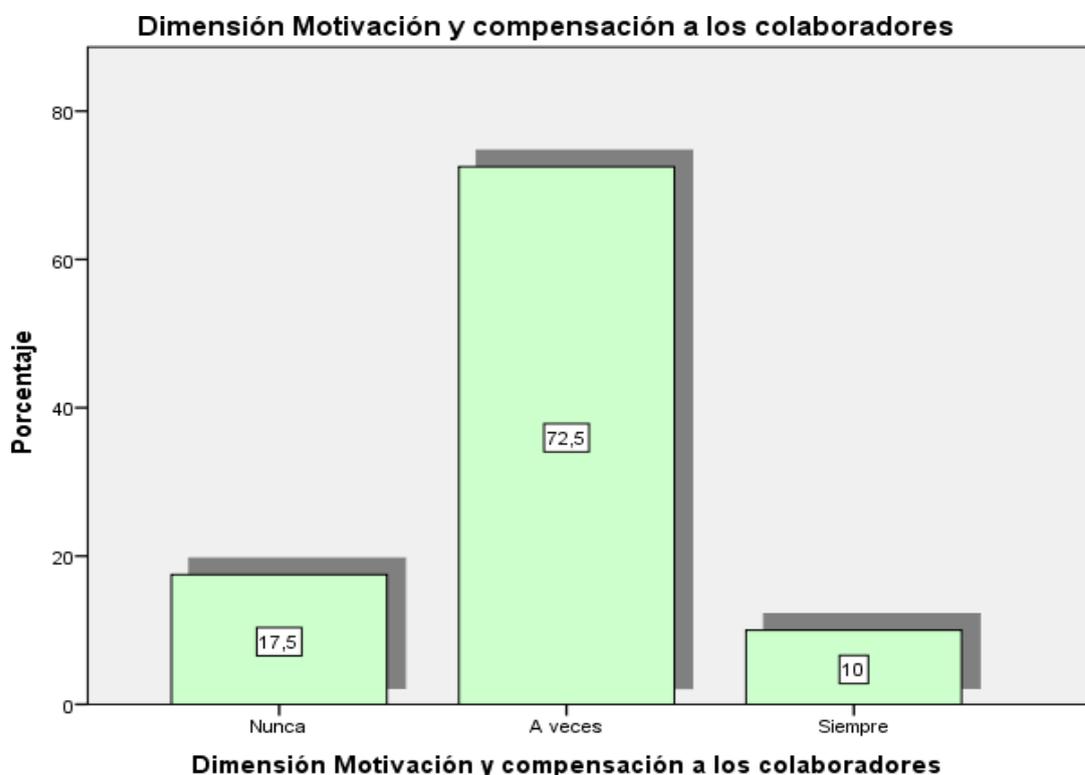
*Motivación y compensación a los colaboradores.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	7	17,5	17,5
	A veces	29	72,5	90,0
	Siempre	4	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia en base a los resultados de la aplicación de la encuesta.

Figura 4

*Motivación y compensación a los colaboradores.*



Fuente: tabla 12.

### **Interpretación.**

De la tabla y figura, se puede observar que de los 40 colaboradores a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta dimensión, la gran mayoría contestó que a veces pasan por el proceso de motivación y compensación (72.5%), correspondiendo a la respuesta de 29 personas, mientras que un 17.5% afirmó que nunca pasan por dicho proceso, correspondiendo a la respuesta de 7 personas. Por otro lado, sólo el 10% indicó que los colaboradores siempre pasan por este proceso.

#### **5.1.5. Frecuencia de la dimensión Trabajo en equipo.**

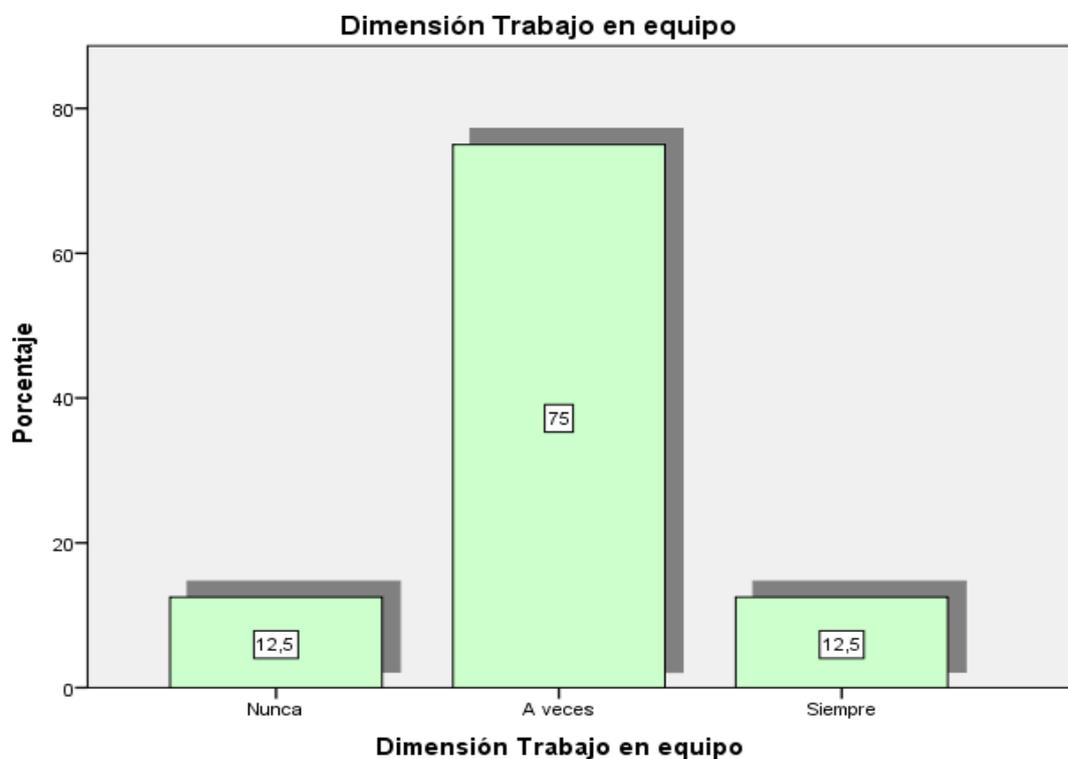
Tabla 13

*Trabajo en equipo.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	12,5	12,5
	A veces	30	75,0	87,5
	Siempre	5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia en base a los resultados de la aplicación de la encuesta.

Figura 5

*Trabajo en equipo*

Fuente: tabla 13.

**Interpretación.**

De la tabla y figura, se puede observar que de los 40 colaboradores a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta dimensión, la mayoría contestó que a veces se da el proceso de trabajo en equipo (75%), lo que corresponde a la respuesta de 30 personas, mientras que un 12.5% contestó que siempre se da

dicho proceso, correspondiendo a la respuesta de 5 personas. Igualmente, el 12.5% indicó que nunca se da este proceso.

### 5.1.6. Frecuencia de la dimensión Evaluación de desempeño de los colaboradores.

Tabla 14

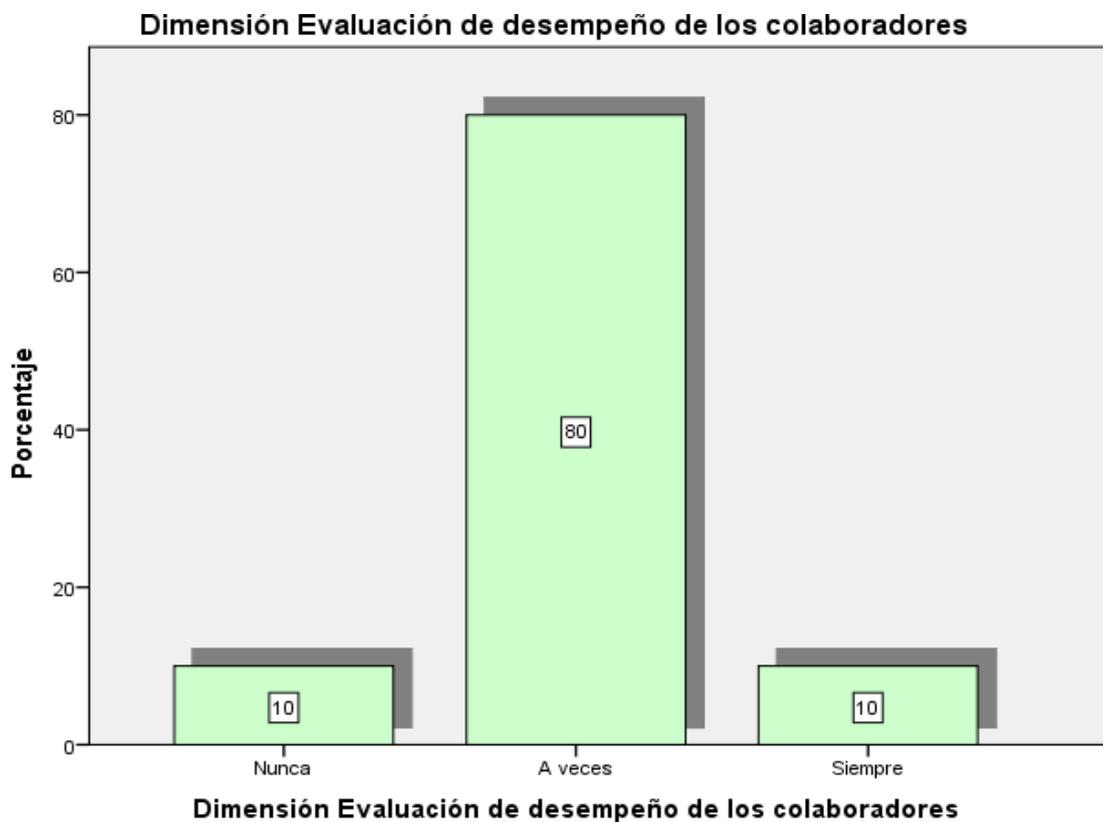
*Evaluación de desempeño de los colaboradores.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	4	10,0	10,0
	A veces	32	80,0	90,0
	Siempre	4	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia en base a los resultados de la aplicación de la encuesta.

Figura 6

*Evaluación de desempeño de los colaboradores*



Fuente: tabla 14.

**Interpretación:**

De la tabla y figura, se puede observar que de los 40 colaboradores a quienes se les aplicó la escala de medición en lo que respecta a esta dimensión, la mayoría contestó que a veces se da el proceso de evaluación del desempeño (80%), lo que corresponde a la respuesta de 32 personas, mientras que un 10% contestó que siempre se da dicho proceso, correspondiendo a la respuesta de 4 personas. De igual forma, el 10% contestó que nunca se da este proceso.

**5.1.7. Frecuencia de la Variable Productividad laboral.**

Tabla 15

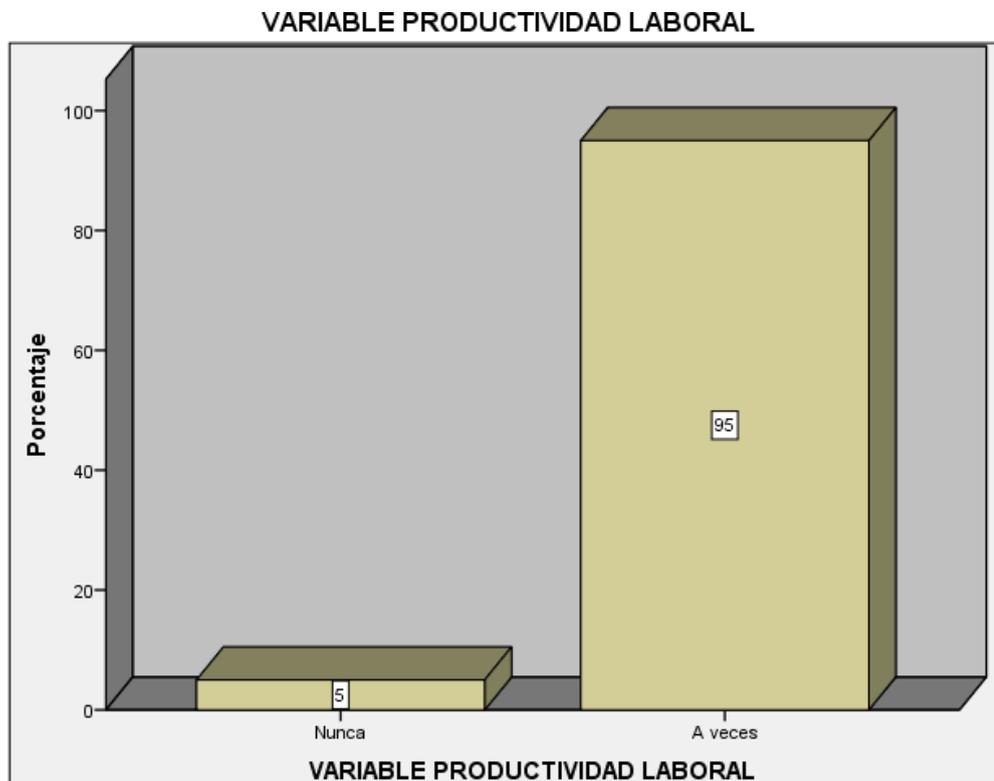
*Productividad laboral.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	5,0	5,0
	A veces	38	95,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia en base a los resultados de la aplicación de la encuesta.

Figura 7

*Variable Productividad laboral.*



Fuente: tabla 15.

**Interpretación:**

De la tabla y figura, se puede observar que de los 40 colaboradores a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta variable, la mayoría contestó que a veces se da la productividad laboral (95%), correspondiendo a una muestra de 38 personas, mientras que un 5% contestó que nunca se da la productividad laboral, correspondiendo a la respuesta de 2 personas.

**5.1.8. Frecuencia de la Dimensión Conocimientos del personal.**

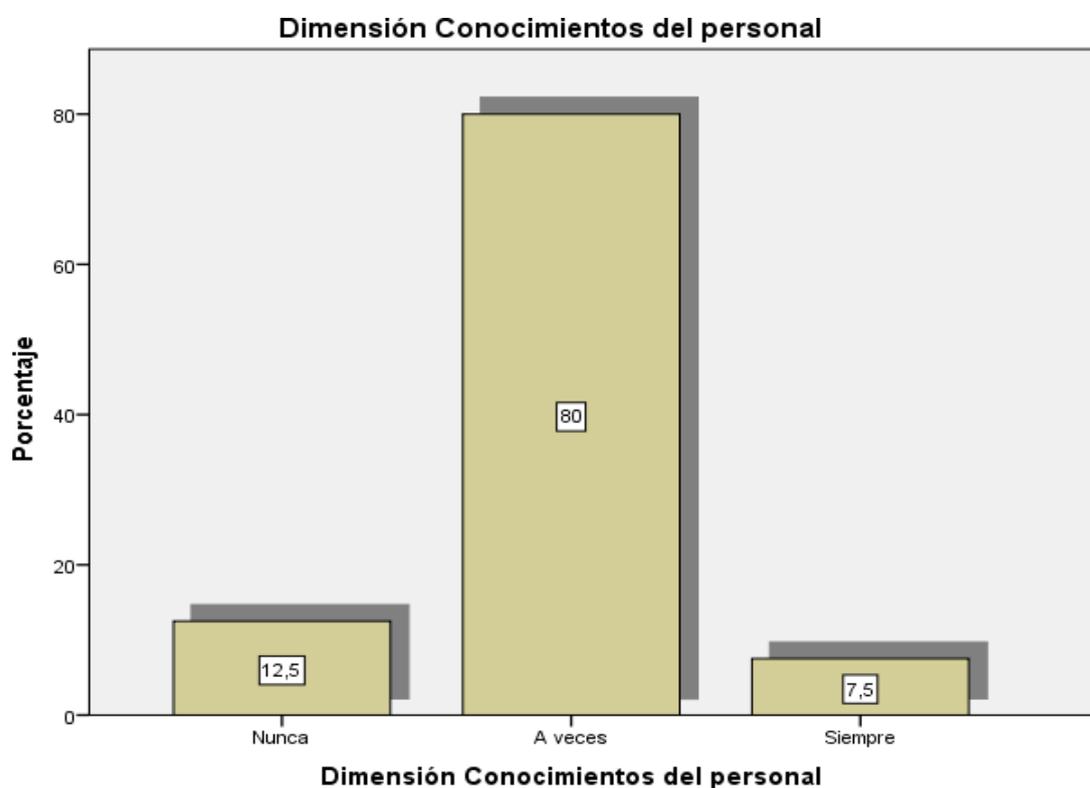
Tabla 16

*Conocimientos del personal.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	5	12,5	12,5
	A veces	32	80,0	92,5
	Siempre	3	7,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia en base a los resultados de la aplicación de la encuesta.

Figura 8

*Conocimientos del personal*

Fuente: tabla 16.

**Interpretación:**

De la tabla y figura, se puede observar que de los 40 colaboradores a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta dimensión, la mayoría contestó que a veces se cuenta con los conocimientos del personal (80%), correspondiendo a una muestra de 32 personas, mientras que un 12.5% contestó que

nunca se tiene los conocimientos del personal, correspondiendo a la respuesta de 5 personas. Por otro lado, sólo el 7.5% indicó que siempre se cuenta con los conocimientos del personal.

### 5.1.9. Frecuencia de la Dimensión Valores del personal.

Tabla 17

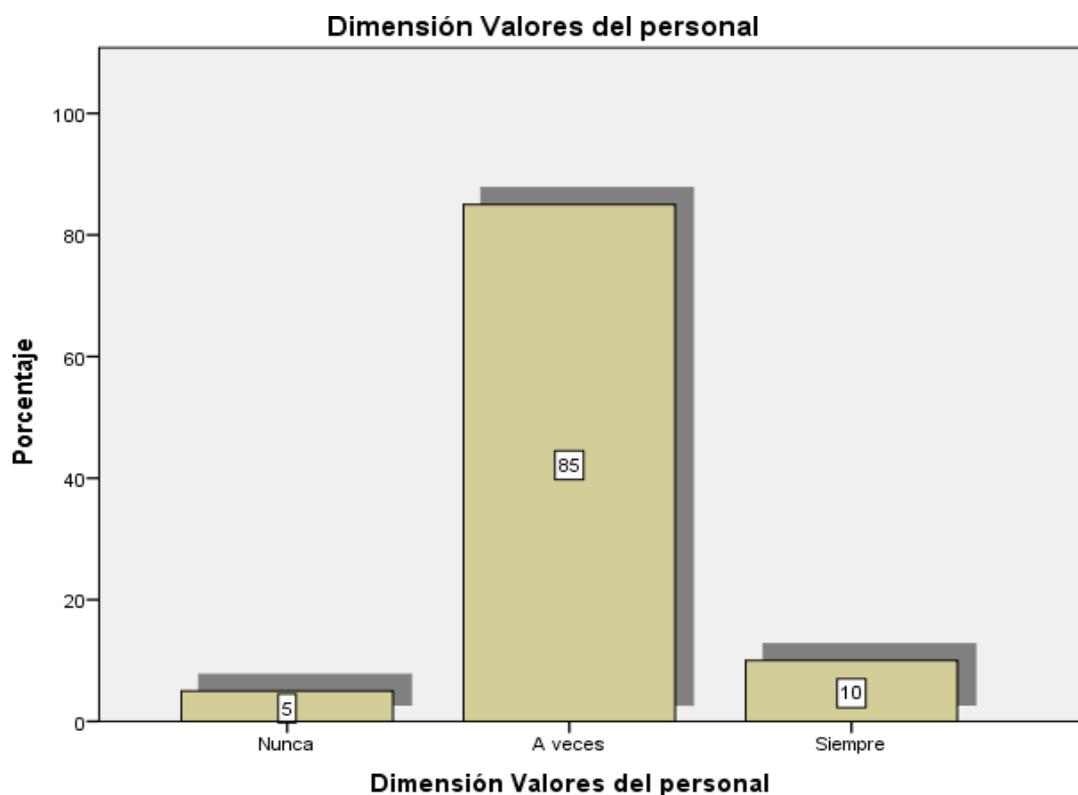
*Valores del personal.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	5,0	5,0
	A veces	34	85,0	90,0
	Siempre	4	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia en base a los resultados de la aplicación de la encuesta.

Figura 9

*Valores del personal*



Fuente: tabla 17.

**Interpretación:**

De la tabla y figura, se puede observar que de los 40 colaboradores a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta dimensión, la mayoría contestó que a veces se aplica los valores del personal (85%), correspondiendo a la respuesta de 34 personas, mientras que un 10% contestó que siempre pasan se aplican los valores, correspondiendo a la respuesta de 4 personas. Por otro lado, sólo el 5% indicó que nunca se aplican los valores del personal.

**5.1.10. Frecuencia de la Dimensión Relaciones de los colaboradores.**

Tabla 18

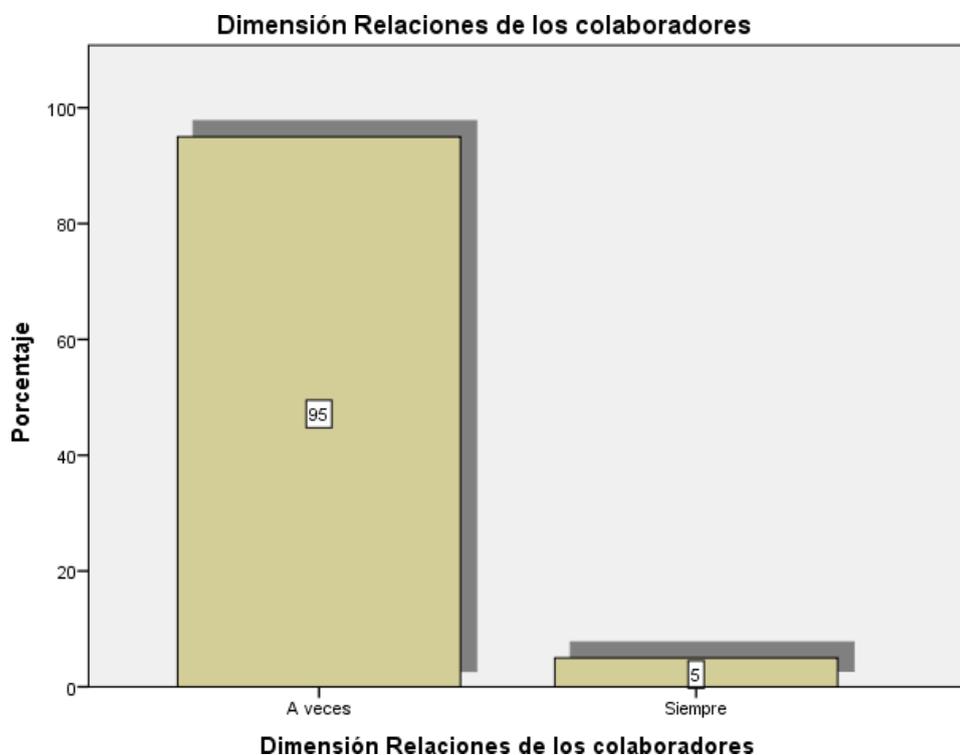
*Relaciones de los colaboradores.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	38	95,0	95,0	95,0
	Siempre	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia en base a los resultados de la aplicación de la encuesta.

Figura 10

*Relaciones de los colaboradores.*



Fuente: tabla 18.

**Interpretación:**

De la tabla y figura, se puede observar que de los 40 colaboradores a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta dimensión, la mayoría contestó que a veces se pasan por el proceso de relaciones de los colaboradores (95%), correspondiendo a la respuesta de 38 personas, mientras que un 5% respondió que siempre pasan por dicho proceso, correspondiendo a la respuesta de 2 personas.

**5.2. Contrastación de Hipótesis**

Tabla 19

*Escala de intervalos del coeficiente de Rho de Spearman.*

<b>Valor</b>	<b>Significado</b>
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Suárez (2012)

### ***5.2.1. Contrastación de hipótesis entre Gestión del talento Humano y Productividad.***

#### **Prueba de Hipótesis General**

Teniendo en cuenta las hipótesis planteadas anteriormente, se demostrará según las estadísticas los resultados obtenidos:

#### **Formulación de las Hipótesis:**

Ho: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.

#### **Elección del estadístico de prueba**

El estadístico de prueba que utilizaremos son las No paramétricas que consta del Rho Spearman con variables ordinales.

### Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 5%

Alfa =5%

Tabla 20

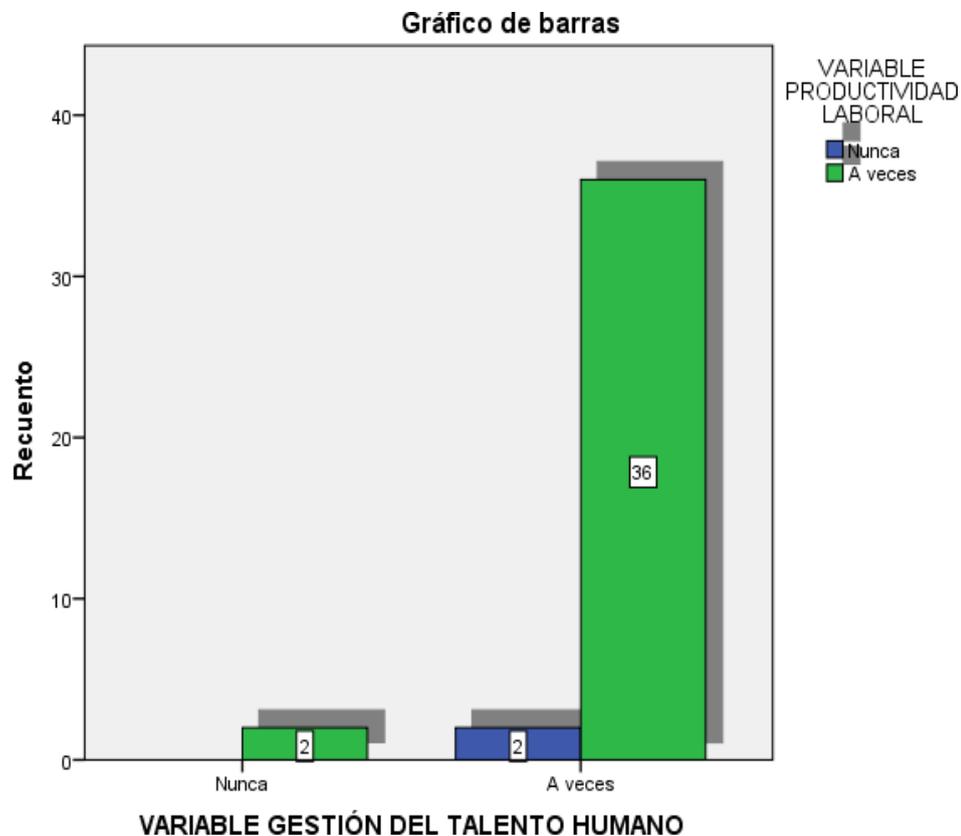
*Estadístico de prueba entre Gestión del talento Humano y Productividad laboral.*

			VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VARIABLE PRODUCTIVI DAD LABORAL	
Rho de Spearm an	VARIABLE DEL HUMANO	GESTIÓN TALENTO	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	0,653 0,747
			N	40	40
	VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL		Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,653 0,747	1,000 .
			N	40	40

Fuente: Elaboración propia

Figura 11

*Variable Gestión del talento Humano y Productividad laboral.*



Fuente: tabla 20.

### **Decisión Estadística.**

La  $r$  obtenida es de 0.653 implica una relación significativa moderada. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_1$ ).

### **Conclusión Estadística.**

Considerando que el Rho Spearman hallado fue 0.653. Este coeficiente significativo según Hernández, R. & Mendoza, C. (2018) indica que hay una correlación directa y moderada con 5% de probabilidad de error.

Se concluye que la Gestión del Talento Humano se relaciona directamente en la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L – 2018,

lo cual indica una incidencia entre esta primera variable hacia la segunda, es decir, si la gestión del talento humano es buena, la productividad laboral se verá mejorada.

### ***5.2.2. Contrastación de hipótesis entre reclutamiento y selección de los colaboradores con la productividad.***

#### **Prueba de Hipótesis Específica 1.**

Teniendo en cuenta las hipótesis planteadas anteriormente, se demostrará según las estadísticas los resultados obtenidos:

#### **Formulación de las Hipótesis.**

Ho: El reclutamiento y selección no se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.

H1: El reclutamiento y selección se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L – 2018.

#### **Elección del estadístico de prueba.**

El estadístico de prueba que utilizaremos son las No Paramétricas que consta del Rho Spearman con variables ordinales

#### **Nivel de significancia**

Nuestro nivel de significancia es de 5%

Alfa =5%

Tabla 21

*Calculo Estadístico de prueba reclutamiento y selección de colaboradores con la productividad laboral.*

		Dimensión reclutamiento y selección de los colaboradores	Variable productividad laboral
Rho de Spearman	DIMENSIÓN RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE LOS COLABORADORES	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	40
	VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coefficiente de correlación	0,638
		Sig. (bilateral)	0,815
		N	40

Fuente: Elaboración propia

Figura 12

*Hipótesis específica 1: Reclutamiento y selección de colaboradores con la productividad*



Fuente: tabla 21.

**Decisión Estadística.**

La  $r$  obtenida es de 0.638 implica una relación significativa moderada. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_1$ ).

**Conclusión Estadística**

Considerando que el Rho Spearman hallado fue 0.638. Este coeficiente significativo según Hernández, R. & Mendoza, C. (2018) indica que hay una correlación directa y moderada con 5% de probabilidad de error.

Se concluye que el reclutamiento y selección de los colaboradores se relaciona directamente con productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018. Dicha relación hace que el proceso de reclutamiento y selección de personal incide en la productividad de los trabajadores.

***5.2.3. Contrastación de hipótesis entre el Desarrollo y crecimiento de los colaboradores y Productividad.*****Prueba de Hipótesis Específica 2**

Teniendo en cuenta las hipótesis planteadas anteriormente, se demostrará según las estadísticas los resultados obtenidos:

**Formulación de las Hipótesis:**

$H_0$ : El desarrollo y crecimiento no se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.

$H_1$ : El desarrollo y crecimiento se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.

### Elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba que utilizaremos son las No Paramétricas que consta del Rho Spearman con variables ordinales

### Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 5%

Alfa =5%

Tabla 22

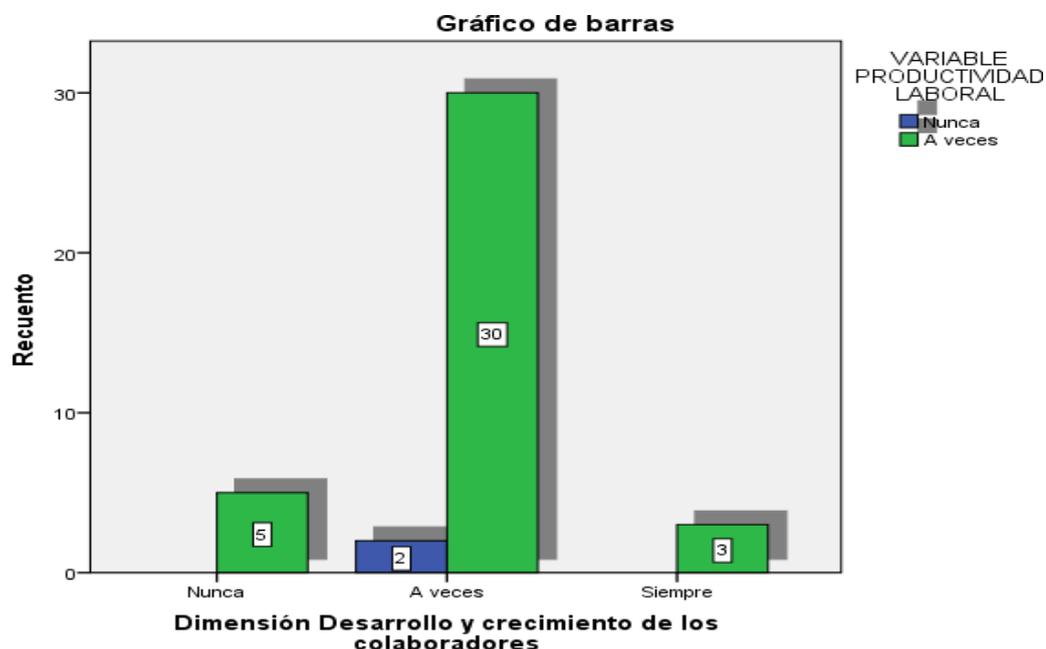
*Estadístico de prueba Desarrollo y crecimiento de los colaboradores con la Productividad laboral.*

			Dimensión Desarrollo y crecimiento de los colaboradores	Variable productividad laboral
Rho de Spearman	DIMENSIÓN DESARROLLO Y CRECIMIENTO DE LOS COLABORADOR ES	Coefficiente de correlación	1,000	0,629
		Sig. (bilateral)	.	0,861
		N	40	40
	VARIABLE PRODUCTIVIDA D LABORAL	Coefficiente de correlación	0,629	1,000
		Sig. (bilateral)	0,861	.
		N	40	40

Fuente: Elaboración propia

Figura 13

*Hipótesis específico 2: Desarrollo y crecimiento de los colaboradores con la productividad.*



Fuente: tabla 22.

### **Decisión Estadística.**

La  $r$  obtenida es de 0.629 implica hay una relación significativa moderada. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_1$ ).

### **Conclusión Estadística**

Considerando que el Rho Spearman hallado fue 0.629. Este coeficiente significativo según Hernández, R. & Mendoza, C. (2018) indica que hay una correlación directa y moderada con 5% de probabilidad de error.

Se concluye que el Desarrollo y crecimiento de los colaboradores incide directamente en la Productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L – 2018.

**5.2.4. Contrastación de hipótesis entre la motivación y compensación de los colaboradores y Productividad.**

**Prueba de Hipótesis Específica 3**

Teniendo en cuenta las hipótesis planteadas anteriormente, se demostrará según las estadísticas los resultados obtenidos:

**Formulación de las Hipótesis:**

Ho: La motivación y compensación no se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.

H1: La motivación y compensación se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L – 2018.

**Elección del estadístico de prueba**

El estadístico de prueba que utilizaremos son las No Paramétricas que consta del Rho Spearman con variables ordinales

**Nivel de significancia**

Nuestro nivel de significancia es de 5%

Alfa =5%

Tabla 23

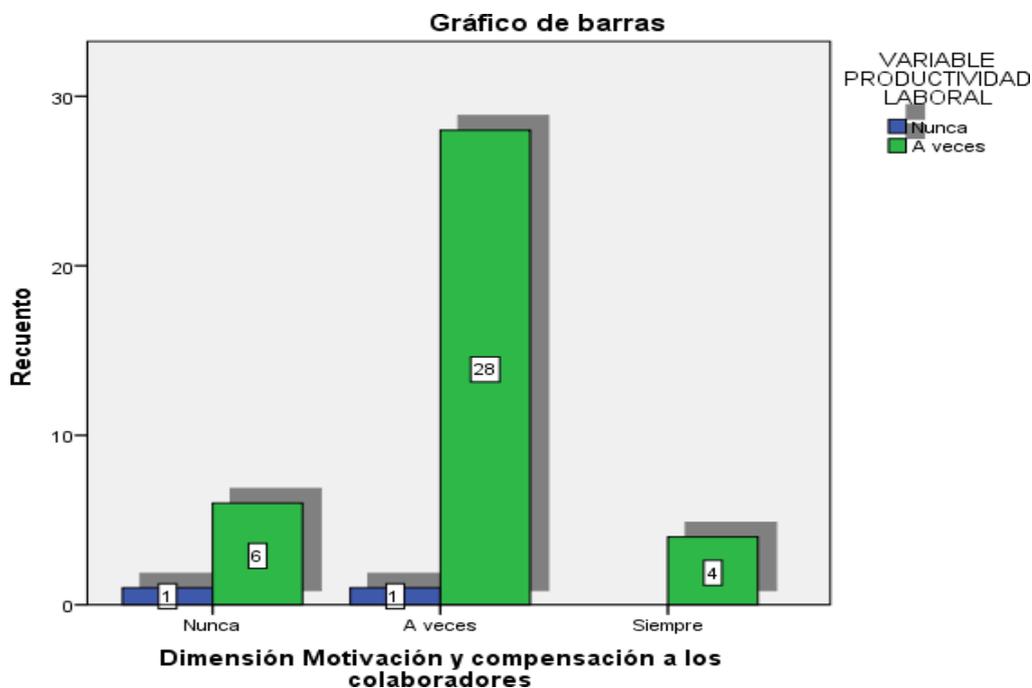
*Estadístico de prueba la motivación y compensación a los colaboradores con la Productividad.*

		Dimensión Motivación y compensación a los colaboradores	VARIABLE PRODUCTIVIDAD AD LABORAL
Rho de Spearman	DIMENSIÓN MOTIVACIÓN Y COMPENSACIÓN A LOS COLABORADORES	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	40
	VARIABLE PRODUCTIVIDAD AD LABORAL	Coefficiente de correlación	0,890
		Sig. (bilateral)	0,239
		N	40

Fuente: Elaboración propia

Figura 14

*Hipótesis específico 3: La motivación y compensación de los colaboradores con la productividad.*



Fuente: tabla 23.

**Decisión Estadística.**

La  $r$  obtenida es de 0.890 implica hay una relación significativa alta. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_1$ ).

**Conclusión Estadística.**

Considerando que el Rho Spearman hallado fue 0.890. Este coeficiente significativo según Hernández, R. & Mendoza, C. (2018) indica que hay una correlación directa y alta con 5% de probabilidad de error.

Se concluye que la Motivación y compensación de los colaboradores incide directamente en la Productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.

**5.2.5. Contrastación de hipótesis entre Trabajo en equipo y Productividad.****Prueba de Hipótesis Específica 4.**

Teniendo en cuenta las hipótesis planteadas anteriormente, se demostrará según las estadísticas los resultados obtenidos:

**Formulación de las Hipótesis:**

$H_0$ : El trabajo en equipo no se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.

$H_1$ : El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.

## Elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba que utilizaremos son las No Paramétricas que consta del Rho Spearman con variables ordinales

## Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 5%

Alfa =5%

Tabla 24

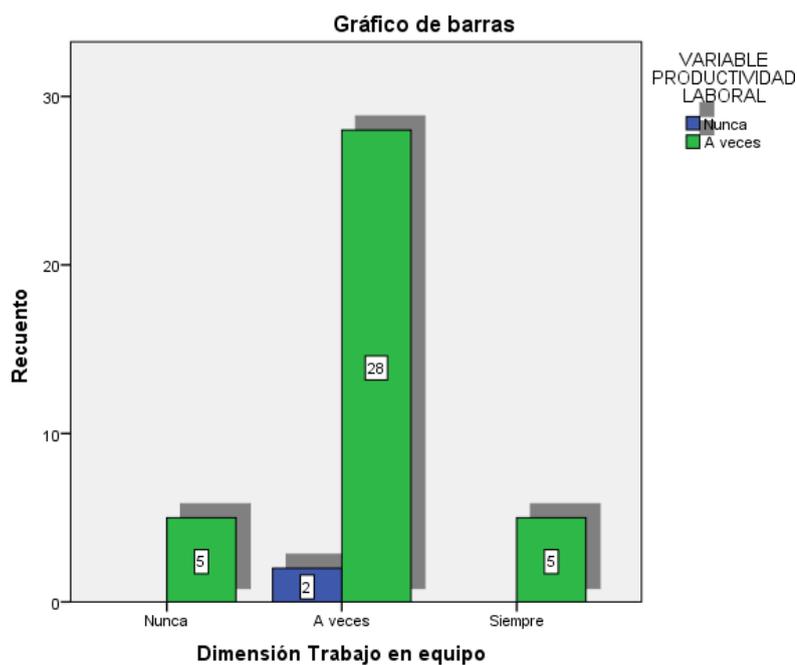
*Estadístico de prueba entre Trabajo en equipo y Productividad laboral.*

			Dimensión Trabajo en equipo	VARIABLE PRODUCTIVIDAD AD LABORAL
Rho de Spearman	DIMENSIÓN TRABAJO EN EQUIPO	Coefficiente de correlación	1,000	0,710
		Sig. (bilateral)	.	0,533
		N	40	40
	VARIABLE PRODUCTIVIDAD AD LABORAL	Coefficiente de correlación	0,710	1,000
		Sig. (bilateral)	0,533	.
		N	40	40

Fuente: Elaboración propia.

Figura 15

*Hipótesis específico 4: trabajo en equipo y productividad laboral.*



Fuente: tabla 24.

**Decisión Estadística.**

La  $r$  obtenida es de 0.710 implica hay una relación significativa alta. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_1$ ).

**Conclusión Estadística**

Considerando que el Rho Spearman hallado fue 0.710. Este coeficiente significativo según Hernández, R. & Mendoza, C. (2018) indica que hay una correlación directa y alta con 5% de probabilidad de error.

Se concluye que el trabajo en equipo incide directamente en la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.

***5.2.6. Contrastación de hipótesis entre la Evaluación del desempeño de los colaboradores y Productividad laboral.*****Prueba de Hipótesis Específica 5**

Teniendo en cuenta las hipótesis planteadas anteriormente, se demostrará según las estadísticas los resultados obtenidos:

**Formulación de las Hipótesis.**

$H_0$ : La evaluación del desempeño no se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.

$H_1$ : La evaluación del desempeño se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.

### Elección del estadístico de prueba

El estadístico de prueba que utilizaremos son las No Paramétricas que consta del Rho Spearman con variables ordinales

### Nivel de significancia

Nuestro nivel de significancia es de 5%

Alfa =5%

Tabla 25

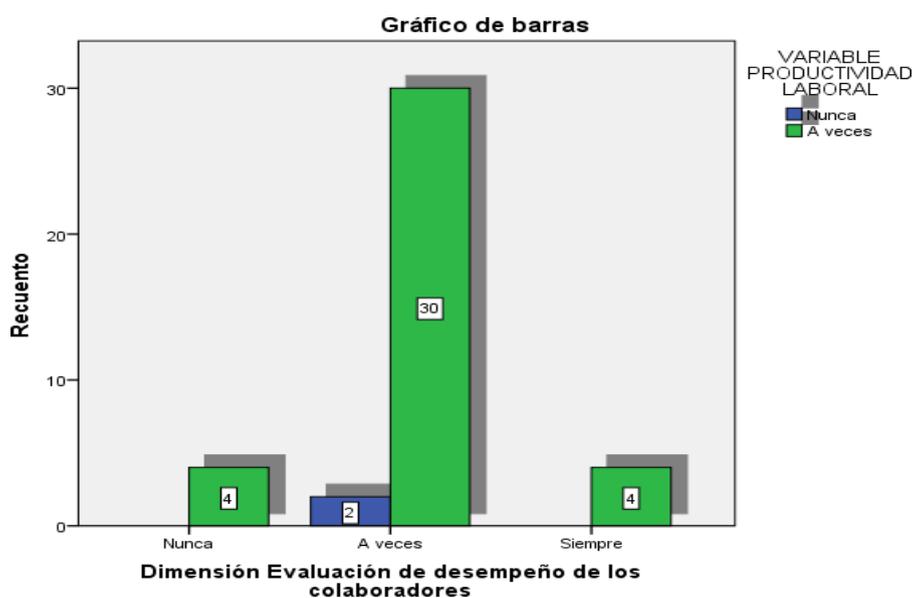
*Evaluación del desempeño de los colaboradores y Productividad laboral.*

		Dimensión Evaluación de desempeño de los colaboradores	VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	Dimensión de evaluación de desempeño de los colaboradores	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .
	N		40
	Variable productividad laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0,708 0,539
	N		40

Fuente: Elaboración propia

Figura 16

*Evaluación del desempeño y productividad laboral.*



Fuente: tabla 24.

**Decisión Estadística.**

La  $r$  obtenida es de 0.708 implica hay una relación significativa alta. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_1$ ).

**Conclusión Estadística.**

Considerando que el Rho Spearman hallado fue 0.708. Este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2010, pp312) indica que hay una correlación directa y alta con 5% de probabilidad de error.

Se concluye que la Evaluación del desempeño de los colaboradores incide directamente en la Productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.

### **Análisis y Discusión de Resultados**

En consideración al resultado obtenido en la presente investigación: Gestión del Talento Humano de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018, se ha obtenido que de los encuestados participantes de la muestra en relación a esta variable, se puede observar que de los 40 colaboradores a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta variable, la mayoría contestó que a veces se da la gestión del talento humano (95%), correspondiendo a una muestra de 38 personas, mientras que un 5% contestó que nunca se da la gestión del talento humano, correspondiendo a la respuesta de 2 personas.

Del mismo modo se observa lo obtenido en los resultados para la variable Productividad laboral de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018, en donde se puede observar que de los 40 colaboradores a quienes se les aplicó la escala de medición, en lo que respecta a esta variable, la mayoría contestó que a veces se da la productividad laboral (95%), correspondiendo a una muestra de 38 personas, mientras que un 5% contestó que nunca se da la productividad laboral, correspondiendo a la respuesta de 2 personas.

Considerando el objetivo general: Establecer la relación que existe entre la gestión de talento humano y la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018; se obtuvieron los siguientes resultados: Que, el coeficiente de determinación entre Gestión del Talento Humano y Productividad laboral de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018, implica una relación significativa moderada, por cuanto se obtuvo una  $r = 0.653$ , por lo que se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis de investigación alterna ( $H_1$ ), puesto que el Rho Spearman hallado fue de 0.653, por lo que este coeficiente significativo según Hernández; y Baptista (2012, p. 313) indica la existencia de una correlación directa y moderada con 5% de probabilidad de error., Por

lo que se concluyó que la Gestión del Talento Humano se relaciona directamente en la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.

Estos resultados obtenidos en esta investigación concuerdan con la investigación desarrollada por Escobar, J. (2017) titulada La gestión del talento humano y productividad de la empresa Agro empresa Unión Libre , en el que considero como objetivo general: Evaluar la GTH y la productividad de la empresa Agro empresa Unión; llegando a la conclusión siguiente: el 50% de los trabajadores no siguieron el procedimiento pertinente para ser contratados por la empresa, lo cual ha generado una excesiva rotación de personal, en efecto provocó desconocimiento de obligaciones, responsabilidades y derechos de los mismos. Asimismo, se determinó que el personal de planta carece de habilidades y destrezas en materia que le corresponde, por lo que su rendimiento es pésimo. Finalmente, entre sus recomendaciones más resaltantes fue que los altos directivos de la empresa deben promover el cumplimiento de políticas, reglamentos y normas establecidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, garantizando que el trabajador estará al pendiente de sus obligaciones, responsabilidades y beneficios por realizar un buen trabajo.

Considerando el primer objetivo específico: Identificar la relación existente entre reclutamiento y selección con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L – 2018; se obtuvieron los resultados siguientes: Que, el coeficiente de determinación entre el reclutamiento y selección de los colaboradores en la Productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018, implica una relación significativa moderada, debido a que la  $r = 0,638$ , por lo que se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis de investigación ( $H_1$ ). Por cuanto el Rho Spearman hallado fue de 0.638; lo que según Hernández; y Baptista (2012, p. 313) este coeficiente significativo indica que existe una correlación significativa moderada con

un 5% de probabilidad de error; por lo que se concluyó que el reclutamiento y selección de los colaboradores se relaciona directamente en la Productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.

Franco, S. & Oquendo, L. (2020) llegó a un resultado similar al nuestro en su tesis Estrategias de reclutamiento, selección y motivación en el personal de producción y logística de la empresa ICE Man Service S.A.S., donde llegó a la conclusión siguiente: el proceso de reclutamiento y selección del personal tiene un gran impacto en la empresa, ya que de ello depende el trabajado eficiente del colaborador que sume al logro de objetivos organizacionales, además, dicho proceso juega un rol importante en la contratación idónea del personal, lo cual impacta significativamente en el rendimiento, efectividad y la competitividad de la empresa; a ello se agrega la motivación del personal que es muy esencial para el éxito empresarial.

Considerando el segundo objetivo específico: Identificar la relación existente entre desarrollo y crecimiento con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L – 2018, se obtuvieron los resultados siguientes: Que, el coeficiente de determinación entre el Desarrollo y crecimiento de los colaboradores en la Productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L., periodo 2018, implica una relación significativa moderada. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_1$ ), por cuanto la  $r$  obtenida es 0,629, por lo que se rechazó la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se aceptó la hipótesis de investigación ( $H_1$ ), teniendo en consideración de que Rho Spearman hallado fue de 0.629 que según Hernández y Baptista (2010, p. 313) es un coeficiente significativo que nos indica que existe correlación significativa moderada con un 5% de probabilidad de error; por lo que se concluyó que el Desarrollo y crecimiento de los colaboradores se relaciona

directamente en la Productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.

Los resultados obtenidos coinciden con los resultados al que llegó Moreno, E. (2018), en su tesis titulada Gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos, donde llegó a la conclusión siguiente: la gestión del talento humano influye de manera negativa en los colaboradores y su productividad en la empresa estudiada, por lo que los niveles de productividad son bajos, así como su rendimiento funcional, determinándose el elevado nivel de rotación de los colaboradores, sobre el cual se aceptó la hipótesis formulada en la investigación. Un 21.83% de los participantes en la muestra indicaron a que es buena, un 20.41% muy buena; determinándose también que los niveles de productividad por parte del personal en Agrolmos S.A., tal cual lo indicaron un 19.73% y bueno un 23% y malo un 25%.

Considerando el tercer objetivo específico: Identificar la relación existente entre motivación y compensación con la productividad de los colaboradores de la Empresa

Inversiones BCS E.I.R.L - 2018; se obtuvieron los resultados siguientes: Que, el coeficiente de determinación entre la Motivación y compensación a los colaboradores en la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L. - 2018, implica una relación significativa alta. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_1$ ) por cuanto el r obtenida es de 0.890., por lo que considerando que el Rho Spearman hallado fue de 0.890. y que según Hernández y Baptista (2012, p.313) es un coeficiente significativo que nos indica que existe una correlación significativa alta con un 5% de probabilidad de error., por lo que la Motivación y compensación de los colaboradores se relaciona directamente en la Productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.

En un estudio similar al nuestro desarrollado por Vásquez, A. (2018) denominado Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa Imaginativa Comercial S.A.C., llegó a la siguiente conclusión: la gestión del talento humano se relaciona de forma positiva y alta con el desempeño laboral en la empresa Imaginativa Comercial. Por tanto, su principal recomendación fue fortalecer la gestión del talento humano de la empresa objeto de estudio, a través de la motivación y un plan de compensación alineado a las metas y objetivos organizacionales, esto ayudará a mejorar el desempeño laboral de los colaboradores.

Por otro lado, en una investigación bastante relacionado al nuestro desarrollado por Girón, R. (2017) denominado El clima laboral y la productividad en la empresa Comsa Instalaciones y Sistemas Industriales S.L, llegó a la conclusión siguiente: el clima laboral guarda una estrecha relación con la productividad laboral, con un valor de 0.018 inferior al 0.05 de significancia (prueba de dependencia Chi Cuadrado), por lo cual se afirma que, el clima laboral se relaciona significativamente con la productividad en la empresa Comsa Instalaciones y Sistemas Industriales S.L.

Considerando el cuarto objetivo específico: Identificar la relación existente entre trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L – 2018; se obtuvieron los resultados siguientes: Que, el coeficiente de determinación entre el trabajo en equipo en la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L. - 2018, implica una relación significativa alta. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_1$ ) debido a que la  $r$  obtenida fue de 0.710., y habiendo considerando que el Rho Spearman hallado fue de 0.710. Este coeficiente significativo según Hernández y Baptista (2012, p. 313) indica que existe una correlación directa y alta con un 5% de probabilidad de error.,

por lo que se investigador concluyó que el trabajo en equipo se relaciona directamente en la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.

Domínguez, C. & Jinete, C. (2019) en su estudio sobre Competencias del Talento Humano en la Comercializadoras Internacionales en el Distrito de Santa Marta, refuerza a los resultados obtenidos, con la conclusión siguiente: para el éxito empresarial no solo se necesita de competencias de los trabajadores, sino de un modelo que sea más complementaria la acción de competencias, dicho modelo debe constar de capacidades, compromiso y acción, además, tanto el conocimiento como las habilidades y destrezas deben ser evaluados de forma muy rigurosa basado en un modelo moderno.

Considerando el quinto objetivo específico: Identificar la relación existente entre evaluación del desempeño y la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018; se obtuvieron los resultados siguientes: Que, el coeficiente de determinación entre la Evaluación del desempeño de los colaboradores en la Productividad, debido a que la  $r$  obtenida es de 0.708 lo que implica una relación significativa alta. En tal sentido se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis de investigación ( $H_1$ )., Considerando que el Rho Spearman hallado fue de 0.708. Este coeficiente significativo según Hernández; Fernández y Baptista (2012, p. 313) indica que existe una correlación significativa alta con 5% de probabilidad de error. Por lo que se concluyó que la Evaluación del desempeño de los colaboradores se relaciona directamente en la Productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.

Los resultados tienen una coincidencia con lo establecido por Alles, M. quien el 2017 genera múltiples beneficios a las personas y a las organizaciones como son la conatribución en el diseño adecuado de perfiles profesionales, el desarrollo de programas eficientes de entrenamiento, capacitación y desarrollo del personal, el ayudar en el

desarrollo de competencias para los equipos de trabajo según área funcional; fomentar una cultura de concientización y autodesarrollo para ganar – ganar., identificar las brechas y deficiencias proponiendo las alternativas de solución y mejora así como fomentar la gestión del desempeño y la productividad midiéndola y cuantificándola con Evaluaciones del desempeño del personal por ser pilar en los niveles de productividad empresarial.

## Conclusiones

- Se denota que, la Gestión del Talento Humano tiene una relación significativa moderada con la Productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018; debido a que el Rho Spearman hallado fue de 0.653., con un 5% de probabilidad de error; por lo que se concluye que la Gestión del Talento Humano se relaciona directamente en la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.
- El reclutamiento y selección de los colaboradores implica una relación significativa moderada con la variable Productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018, por cuanto el Rho Spearman hallado fue 0.638. con un 5% de probabilidad de error. Concluyendo que el reclutamiento y selección de los colaboradores se relaciona directamente en la Productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.
- Se ha establecido que, el Desarrollo y crecimiento de los colaboradores implica una relación significativa moderada con la Productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018., debido a que el Rho Spearman hallado fue 0.629. con un 5% de probabilidad de error. Concluyendo que el Desarrollo y crecimiento de los colaboradores se relaciona directamente en la Productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.
- Se ha demostrado que, la Motivación y compensación a los colaboradores implica una relación significativa alta con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018, debido a que el Rho Spearman hallado fue 0.890., con un 5% de probabilidad de error. Concluyendo que la Motivación y compensación de los colaboradores incide directamente en la Productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.

- Se denota que, el trabajo en equipo implica una relación significativa alta con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018; Considerando que el Rho Spearman hallado fue 0.710. con un 5% de probabilidad de error. Concluyendo que el trabajo en equipo se relaciona directamente en la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.
- Se ha establecido que, la Evaluación del desempeño de los colaboradores implica una relación significativa alta con la Productividad laboral de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018; Considerando que el Rho Spearman hallado fue 0.708. con un 5% de probabilidad de error. Concluyendo que la Evaluación del desempeño de los colaboradores se relaciona directamente en la Productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L.

### **Recomendaciones**

A los responsables de realizar la gestión del talento Humano y de garantizar la productividad laboral en la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L.

- Considerando la importancia que significa la gestión del talento humano para el éxito de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L., y establecida la correlación significativa con la productividad laboral, se recomienda potenciar los conocimientos, aptitudes, capacidades, experiencias, de los colaboradores, además de mejorar la gestión del personal con nuevas tecnologías de GTH., de tal forma que se genere una retroalimentación entre el personal y los responsables de la empresa, a fin de lograr mejoras en los procesos de la GTH, y paulatinamente reflejarla en la productividad laboral.
- Se recomienda, planificar y desarrollar estratégicamente los procesos de reclutamiento, selección y contrata para el suministro de personal nuevo que se integre a la empresa; tomando en consideración los perfiles adecuados y la meritocracia para adjudicarlos a los cargos y puestos; con el fin de garantizar la productividad laboral mediante la integración de colaboradores de calidad que cumplan óptimamente con sus funciones encomendadas y así contribuyan a generar satisfacción en los clientes y en la organización.
- Se recomienda realizar programas permanentes de capacitaciones, entrenamientos, talleres, especializaciones técnicas y profesionales como parte de las políticas de

desarrollo y crecimiento del personal a fin de que se sientan valorados en sus labores y se identifiquen con la empresa y de esta manera impulsar el mejoramiento del desempeño y la productividad laboral en favor de los mismos colaboradores por cuanto se permitirá generar mayor profesionalismo en la prestación de sus servicios y favorecer a la organización.

- Se recomienda implementar a la gestión del talento Humano, con políticas estratégicas de incentivo, motivación y recompensa en favor de los más destacados y representativos colaboradores que han demostrado responsabilidad, compromiso e involucramiento con su labores y con el cumplimiento de los propósitos de la organización; a quienes se les debe de recompensar mediante bonos y/o reconocimientos económicos y no económicos, fomentando de esta manera el esfuerzo personal y la competitividad entre todos y cada uno de los colaboradores.
- Respecto al Trabajo en equipo y su relación significativamente alta con la productividad laboral, se exhorta a garantizar el trabajo coordinado y en equipo dentro de la empresa, promoviendo las relaciones informales y las actividades de integración entre todos los colaboradores con participación de los directivos a fin de contar con un back up de colaboradores competitivos y eficientes que contribuyan a generar una alta productividad organizacional.
- Se recomienda a la oficina de recursos humanos realizar un análisis y diagnóstico del desenvolvimiento funcional en Inversiones BCS E.I.R.L., a fin de determinar las dimensiones de la productividad laboral en la empresa y desarrollar actividades mensuales de evaluación al desempeño de los trabajadores para evaluar y mejorar la eficiencia en el cumplimiento y desarrollo de las funciones y tareas del personal y de esta manera conseguir resultados positivos que contribuyan al crecimiento de la organización a través de la maximización de los niveles de productividad laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahumada, Í. (20 de 10 de 2017). Protección y formación: Instituciones para mejorar la inserción laboral en América Latina y Asia. *Experiencias recientes y retos de la formación profesional y capacitación*. Ciudad de México, México: FLACSO.
- Álvarez, A. (2014). *Medición de la eficiencia y la productividad*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.
- Alles, M. (2014). *Desempeño por competencias y la Productividad laboral*. México y otras: Granica S.A
- Alles, M. (2017). *Comportamientos por Competencias - La Trilogía*. Granica.  
Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=smdIBjr4784>
- Arbaiza, L. (2014). *Cómo elaborar una tesis de grado*. Perú: ESAN Ediciones.
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación* (Sexta ed.). Caracas, Venezuela: Editorial Episteme C.A.
- Arrellano, J. (2017). *Planeación Estratégica. Implementación En El Sector Salud*. México: Alfaomega Grupo Editor.
- Caballero, R., Rascón, A., Castro, G., Rochín, F., & Solano, M. (2014). Evaluación del desempeño docente en universidades del sur de sonora. *Revista de Investigación Académica sin Frontera Año 7, Núm. 19*, 19.

- Carro, R., & Gonzáles, D. (2012). *Productividad y competitividad*. Buenos Aires, Argentina: Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Castillo, F. (2015). *Importancia de la Gestión del Talento Humano*. Universidad Católica del Perú.
- Castro, K., & Delgado, J. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina*, 1-20. doi:[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.107](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2014). *Productividad y crecimiento en América Latina*. Ciudad de México: Naciones Unidas.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (Octava ed.). Ciudad de Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill.
- David, F. (2016). *Administración estratégica* (15 ed.). USA: Pearson.
- Deming, E., & Nicolau, J. (1989). *Calidad, Productividad y Competitividad*. Madrid, España: Diaz de Santos.
- Diario Gestión. (23 de 12 de 2016). Empresas peruanas planean invertir en el fortalecimiento del recurso humano. *Economía*, págs. 2-3. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/57-empresas-planea-invertir-us-100-000-personal-2017-149634-noticia/?ref=gesr>
- Dominguez, C., & Jinete, C. (2019). Competencias del Talento Humano en la Comercializadoras Internacionales en el Distrito de Santa Marta: Caso C.I. Técnicas Baltim de Colombia S.A. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Cooperativa de Colombia, Santa Marta, Colombia. Obtenido de [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13133/4/2019\\_competencias\\_talento\\_humano.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/13133/4/2019_competencias_talento_humano.pdf)

- ESAN Business. (04 de Julio de 2017). La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo. *Notas de prensa*, págs. 4-5.
- Escobar, J. (2017). La gestión del talento humano y la productividad de la agroempresa Unión Libre. (*tesis de maestría*). Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/25315/1/25%20GPAg.pdf>
- Fontalvo, T., De La Hoz, E., & Morelos, J. (2017). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Scielo*, 47-60. doi:<http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375>
- Franco, S., & Oquendo, L. (2020). Estrategias de reclutamiento, selección y motivación en el personal de producción y logística de la empresa ICE Man Service S.A.S. (*tesis de Licenciatura*). Universidad Cooperativa de Colombia, Barrancabermeja, Colombia. Obtenido de [https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19854/1/2020\\_estrategias\\_reclutamiento\\_seleccion%20.pdf](https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/19854/1/2020_estrategias_reclutamiento_seleccion%20.pdf)
- García, M. (2004). *El diseño organizacional del centro educativo en sus formas de planificación y organización*. Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Girón, R. (2017). El clima laboral y la productividad en la empresa Comsa Instalaciones y Sistemas Industriales S.L. Sucursal en Perú, Huacho-2017. (*Tesis de ingeniería*). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3016/GIR%C3%93N%20MENDOZA%20RICARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gualpa, E. (2019). Modelo de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de la Corporación Santa Ana. (*tesis de ingeniería*). Universidad Regional Autónoma de los Andes, Babahoyo, Ecuador. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/9929/1/PIUBADM016-2019.pdf>

- Guarniz, A. (2012). *Satisfacción laboral, compromiso institucional y desempeño docente de los profesores de la facultad de medicina de la universidad privada antenor orrego, 2012*. Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). Ciudad de México: McGraw-Hill.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. Ciudad de México: McGraw - Hill.
- Huaco, E. (2011). *El Diseño organizacional de la municipalidad distrital y la propuesta de un modelo alternativo con producción de servicios con estándares de productividad satisfactorios*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2016). *La informalidad y la fuerza de trabajo*. Lima: secretaria . Obtenido de [https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1589/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1589/libro.pdf)
- João, D., Soto longo, M., & Martínez, C. (2015). Evaluación del desempeño docente en universidades públicas angolanas. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*, 14 - 28.
- Jones. (217). *Administración contemporánea*. México: Pearson.
- Katzenbach, J. (2000). *El trabajo en equipo*. Santiago de Chile: Ediciones Granica S.A.C.
- MINTRA. (2013). Recuperado el 15 de 02 de 2015, de MINTRA: <http://www.mintra.gob.pe/normaCompletaSNIL.php?id=3300>
- Montoya (2013). *Administración*. Pearson Educación. México
- Nazier, D. (2017). *Gestión de proyectos: las mejores herramientas*. México: Ediciones ENI.
- Oré, E. (2015). *El ABC de la Tesis con Contrastación de Hipótesis*. Lima - Perú: Multiservicios Publigraf.

- Oseda, D., Cori, S., Cerrón, J., & Vélez, E. (2014). *Métodos y técnicas de investigación científica* (Primera ed.). Huancayo, Perú: Universidad Nacional de Educación.
- Pérez, E. (2019). Modelo de Gestión de Talento Humano para las empresas comercializadoras de ropa e implementos deportivos. Caso: Marathon Sports. (*Tesis de ingeniería*). Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/19301/1/T-UCE-0003-CAD-185.pdf>
- Pimienta, J. (2012). *Las competencias de la docencia universitaria*. México: Pearson Educación. Recuperado el 15 de 02 de 2015, de ECB laboral del Informativo Caballero Bustamante: [http://www.caballerobustamante.com.pe/plantilla/lab/bol.inflab\\_100910.pdf](http://www.caballerobustamante.com.pe/plantilla/lab/bol.inflab_100910.pdf)
- Pino, R. (2018). *Metodología de la investigación*. Perú: San Marcos.
- Pumacajia, D. (2019). La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de la empresa Master Con G.S. E.I.R.L., Juliaca-2017. (*tesis de Licenciatura*). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Obtenido de [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13191/Pumacajia\\_Silvestre\\_Da\\_fne\\_Selene.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/13191/Pumacajia_Silvestre_Da_fne_Selene.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Rodríguez, I., González, A., Moy, P., & Pérez, S. (2012). Metodología de Diseño Organizacional integrando enfoque a procesos y competencias. *Ingeniería Industrial Vol. XXXIII N° 2*, 188 - 199.
- Rojas, P. (2010). *Reclutamiento y selección 2.0*. Barcelona, España: UOC.
- Sanabria, P. (2015). *Gestión estratégica del talento humano en el sector público* (Primera ed.). Bogotá, Colombia: Universidad de los Andes.
- Tramontana, C. (2019). La gestión del talento humano y su relación con el desempeño comercial en la distribuidora Trahis S.A.C. de Pucallpa. (*tesis de maestría*). Universidad Continental, Huancayo, Perú. Obtenido de

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8173/1/IV\\_PG\\_MBA\\_TE\\_%20Tramontana\\_Rojas\\_2019.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8173/1/IV_PG_MBA_TE_%20Tramontana_Rojas_2019.pdf)

Vásquez, A. (2018). *Gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral en la empresa imaginativa comercial S.A.C. Magdalena del Mar, Lima, Perú 2017. (tesis de Licenciatura)*. Universidad Privada Telesup, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.utelesup.edu.pe/bitstream/UTELESUP/103/1/VASQUEZ%20REQUEJO%20ALCIDES.pdf>

Velazco, J. (2014). *Gestión de proyectos en la empresa*. España: Pirámide.

Zeballos, R. (2019). *Gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas Mattaz Zeballos Sociedad de Responsabilidad Limitada en la Ciudad de Sucre. (tesis de Maestría)*. Universidad Andina Simón Bolívar, Sucre, Bolivia. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/634/1/2019-018T-MBA-RIZS.pdf>

**ANEXOS**

### Matriz de Consistencia

**Título:** “Gestión del Talento Humano y su influencia en la Productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación que existe entre gestión del talento humano y la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS EIRL - 2018?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> - ¿Cómo se relaciona el reclutamiento y selección con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS EIRL - 2018? - ¿Cómo se relaciona el desarrollo y crecimiento con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS EIRL - 2018? - ¿Cómo se relaciona la motivación y compensación con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS EIRL - 2018? - ¿Cómo se relaciona el trabajo en equipo con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS EIRL - 2018? - ¿Cómo se relaciona la evaluación de desempeño con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS EIRL - 2018?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Establecer la relación que existe entre la gestión de talento humano y la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> - Identificar la relación existente entre reclutamiento y selección con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018. - Identificar la relación existente entre desarrollo y crecimiento con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018. - Identificar la relación existente entre motivación y compensación con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018. - Identificar la relación existente entre trabajo en equipo y productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018. - Identificar la relación existente entre evaluación del desempeño y la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b> Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b> - El reclutamiento y selección se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018 - El desarrollo y crecimiento se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018. - La motivación y compensación se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018. - El trabajo en equipo se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018. - La evaluación del desempeño se relaciona significativamente con la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.</p>	<p>V1: Gestión del talento humano</p> <p>V2: Productividad laboral</p>	<p>D1: Reclutamiento y selección.</p> <p>D2: desarrollo y crecimiento.</p> <p>D3: motivación y compensación.</p> <p>D4: trabajo en equipo</p> <p>D5: evaluación del desempeño</p> <p>D1: Conocimientos</p> <p>D2: Valores</p> <p>D3: Relación</p>	<p><b>Método de investigación</b> <b>Método general:</b> Método Científico. <b>Método específico:</b> Hipotético - deductivo <b>Tipo de investigación:</b> Básica <b>Nivel de investigación:</b> Correlacional <b>Diseño de investigación:</b> No experimental de corte transversal.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD     M --- R     R --- O1     R --- O2 </pre> </div> <p>Donde: M: muestra O: variable R: relación <b>Población y muestra:</b> 40 colaboradores administrativos de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L <b>Técnicas:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario <b>Técnicas de análisis y procesamiento de información:</b> Estadística descriptiva (tablas de frecuencia y gráficos) Estadística inferencial (Rho de Spearman ) Análisis en Excel y SPSS 25</p>

## Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición conceptual	Dimensión	Indicadores	Escala de medición				
V1 Gestión del Talento Humano	Chiavenato, I. (2009) define a la gestión del talento humano como el “conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos administrativos en cuanto a las “personas” o los recursos humanos, como el reclutamiento, la selección, la formación, las remuneraciones y la evaluación del desempeño” (p. 47).	Esta variable se operacionaliza en cinco dimensiones: reclutamiento y selección, desarrollo y crecimiento, motivación y compensación, trabajo en equipo y evaluación de desempeño de los colaboradores, para ello se formuló 15 indicadores que más adelante se convirtió en un cuestionario que permitió medir la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral.	• Reclutamiento, y Selección de los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Efectividad en la Provisión y suministro de adecuados colaboradores.</li> <li>• Calidad en el proceso de reclutamiento y selección de colaboradores.</li> <li>• Duración de los procesos de selección de los colaboradores.</li> </ul>	Ordinal 4. Nunca 5. A veces 6. Siempre				
			• Desarrollo y crecimiento de los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crecimiento e incremento del desarrollo profesional.</li> <li>• Procesos de capacitaciones.</li> <li>• Entrenamiento, instrucción y formación.</li> </ul>					
			• Motivación y compensación a los colaboradores.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adecuadas políticas de estímulos y motivación.</li> <li>• Nivel de satisfacción.</li> <li>• Adecuado ambiente laboral.</li> </ul>					
			• Trabajo en equipo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación organizacional.</li> <li>• Relaciones informales.</li> <li>• Liderazgo.</li> </ul>					
			• Evaluación de desempeño de los colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso organizacional.</li> <li>• Eficiencia en el cumplimiento.</li> <li>• Orientación hacia los resultados.</li> </ul>					
			V2 Productividad laboral	Carro, R. & Gonzáles, D. (2012) define a la productividad laboral como “la asociatividad entre el pago que se les hace a los colaboradores por lo producido en cuanto a cantidad de productos a través de un sistema de trabajo y la medición de este en un tiempo de producción” (p.15).		Esta variable se operacionaliza en tres dimensiones: Conocimientos, valores y relaciones de personal; para ello se formuló 12 indicadores que más adelante se convirtió en un cuestionario que permitió medir en qué medida la gestión del talento humano se relaciona con la productividad laboral.	• Conocimientos del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competitividad en el óptimo cumplimiento de propósitos y metas.</li> <li>• Desarrollo y crecimiento profesional.</li> <li>• Experticia en sus funciones</li> <li>• Conocimientos orientados a la productividad</li> </ul>	Ordinal 4. Nunca 5. A veces 6. Siempre
							• Valores del personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Just Time o Puntualidad funcional.</li> <li>• Interiorización de los valores institucionales</li> <li>• Respeto y lealtad con sus superiores jerárquicos.</li> <li>• Responsabilidad de funciones asumidas.</li> </ul>	
							• Relaciones de los colaboradores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones formales entre colaboradores.</li> <li>• Relaciones informales entre colaboradores</li> <li>• Interés por las inducciones y adiestramiento grupales</li> <li>• Camaraderías, deportes y reuniones sociales entre trabajadores</li> </ul>	

**Matriz de Operacionalización del instrumento.**

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	PREGUNTA	ESCALA DE MEDICION
<b>Variable 1</b> <b>Gestión del Talento Humano</b>	D1: Reclutamiento, y Selección de los colaboradores.	• Efectividad en la Provisión y suministro de adecuados colaboradores.	1. ¿Considera usted que los procesos de reclutamiento y selección de los colaboradores son efectivos y permiten elegir al colaborador idóneo para ocupar el puesto laboral convocado en la empresa BCS E.I.R.L.?	<b>Ordinal</b>  1. Nunca 2. A veces 3. Siempre
		• Calidad en el proceso de reclutamiento y selección de colaboradores	2. ¿Considera usted que los colaboradores cumplen con el perfil solicitado para cubrir el puesto en el que vienen laborando en la empresa BCS?	
		• Duración de los procesos de selección de los colaboradores.	3. ¿Considera usted que los plazos y tiempos de los procesos de reclutamiento y selección de colaboradores son los adecuados?	
	D2: Desarrollo y crecimiento de los colaboradores.	• Crecimiento e incremento del desarrollo profesional.	4. ¿Considera usted que la empresa BCS E.I.R.L., desarrolla actividades tendientes a potenciar las habilidades, competencias y el crecimiento y desarrollo profesional y personal de sus trabajadores?	
		• Procesos de capacitaciones.	5. ¿La empresa BCS E.I.R.L., ejecuta capacitaciones en favor de sus trabajadores a fin de fomentar la productividad y el buen desempeño laboral?	
		• Entrenamiento, instrucción y formación.	6. ¿Considera usted que laborar en la empresa BCS?, le ha contribuido en la mejora de sus aptitudes técnicas, conceptuales y profesionales como personales?	
	D3: Motivación y compensación a los colaboradores.	• Adecuadas políticas de estímulos y motivación.	7. ¿Considera Ud., que las políticas de estímulo y motivación dirigida a los colaboradores de la empresa BCS son las adecuadas y las que esperan los colaboradores?	
		• Nivel de satisfacción.	8. ¿Considera usted que tiene una satisfacción laboral y personal es alta?	
		• Adecuado ambiente laboral.	9. ¿Considera usted que se fomenta el liderazgo para el buen resultado de trabajo en equipo?	
	D4: Trabajo en equipo.	• Comunicación organizacional.	10. ¿Considera usted que la comunicación organizacional entre colegas, directivos es la adecuada y favorece al buen desempeño y productividad de los colaboradores?	
		• Relaciones informales.	11. ¿Siente libertad para opinar, sugerir, recomendar y expresar sus opiniones frente a sus colegas y equipos de trabajo?	
		• Liderazgo.	12. ¿Considera usted que se fomenta el liderazgo para el buen resultado de trabajo en equipo?	
	D5: Evaluación de desempeño de los colaboradores	• Compromiso organizacional.	13. ¿Considera usted que los colaboradores están bien comprometidos en todo con la organización?	
		• Eficiencia en el cumplimiento.	14. ¿Considera usted que los colaboradores son eficientes en el cumplimiento de sus funciones?	
		• Orientación hacia los resultados.	15. ¿Considera usted que el desarrollo de todas las actividades está siempre orientadas a generar buenos resultados?	

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTA	ESCALA DE MECIÓ
<p style="text-align: center;"><b>Variable 2</b></p> <p><b>Productividad laboral de los colaboradores</b></p>	D1: Conocimientos del personal	• Competitividad en el óptimo cumplimiento de propósitos y metas.	1. ¿Considera Usted que el personal es suficientemente competitivo y que contribuye al cumplimiento óptimo de los propósitos y metas?	<p style="text-align: center;"><b>Ordinal</b></p> <p>1. Nunca 2. A veces 3. Siempre</p>
		• Desarrollo y crecimiento profesional.	2. ¿Considera usted que el personal presenta interés permanente para crecer y desarrollarse profesionalmente a fin de ser más productivos en la empresa BCS E.I.R.L.?	
		• Experticia en sus funciones	3. ¿Considera usted que el personal es especialista y tiene experticia en el desarrollo de sus tareas y funciones?	
		• Conocimientos orientados a la productividad	4. ¿Considera Usted que los colaboradores poseen conocimientos orientados a la productividad laboral?	
	D2: Valores del personal	• Just Time o Puntualidad funcional.	5. ¿Considera usted que los colaboradores son puntuales en todas sus actividades dentro y fuera de la organización?	
		• Interiorización de los valores institucionales	6. ¿Considera usted que los colaboradores conocen y han interiorizados los valores institucionales de la empresa BCS E.I.R.L.?	
		• Respeto y lealtad con sus superiores jerárquicos.	7. ¿Considera usted que los trabajadores de la empresa BCS, son leales y respetuosos con sus superiores jerárquicos?	
		• Responsabilidad de funciones asumidas.	8. ¿Usted considera que el personal es responsable en sus funciones y roles asumidos en la empresa, favoreciendo a la productividad laboral y empresarial?	
	D3. Relaciones de los colaboradores	• Relaciones formales entre colaboradores.	9. ¿Considera usted que las relaciones formales entre los colaboradores se llevan adecuadamente favoreciendo a la productividad laboral?	
		• Relaciones informales entre colaboradores	10. ¿Considera usted que las relaciones informales entre los colaboradores se llevan adecuadamente y favorecen a la productividad laboral?	
		• Interes por las inducciones y adiestramiento grupales	11. ¿Considera usted que los trabajadores han despertado el interesa por las inducciones y adiestramientos grupales en favor de la productividad laboral?	
		• Camaraderías, deportes y reuniones sociales entre trabajadores.	12. ¿Considera usted que la organización fomenta las actividades deportivas, reuniones sociales, y camaraderías para incentivar la productividad y el desempeño laboral?	

## Validación de instrumento

### FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS POR OPINIÓN DE EXPERTOS

#### I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:

1.1. Apellidos y Nombres	Verástegui Velásquez Graciela Soledad
1.2. Grado Académico	Magister
1.3. Cargo e Institución donde labora	Directora de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas -FCAC
1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario Gestión de talento Humano
1.5. Autoras del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jackelyn Mily, Espinoza Chuquilca</li> <li>• Marillu Sally, Leon Villajuan</li> </ul>

#### II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Gestión del Talento Humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L. – 2018”

#### III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

##### 3.1. DE LOS ÍTEMS

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			

## 3.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado									X	
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables									X	
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología									X	
Organización	Tienen una organización lógica									X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad									X	
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación									X	
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos									X	
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices									X	
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable									X	
Pertinencia	Es útil para la investigación									X	

## IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

$$PV = \boxed{90\%}$$

  
 Mg. Graciela Gabriela Hernández Valdivia  
 Firma del experto informante

DNI N° :20019805

Teléfono N° :958601040

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS**  
**POR OPINIÓN DE EXPERTOS**

**I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:**

1.1. Apellidos y Nombres	Verástegui Velásquez Graciela Soledad
1.2. Grado Académico	Magister
1.3. Cargo e Institución donde labora	Directora de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas -FCAC
1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario Productividad Laboral
1.5. Autoras del instrumento	• Jackelyn Mily, Espinoza Chuquivilca • Marillu Sally, Leon Villajuan

**II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

“Gestión del Talento Humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L. – 2018”

**III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

**3.1. DE LOS ÍTEMS**

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			

## 3.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado									X	
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables									X	
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología									X	
Organización	Tienen una organización lógica									X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad									X	
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación									X	
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos									X	
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices									X	
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable									X	
Pertinencia	Es útil para la investigación									X	

## IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

.....

.....

.....

.....

.....

## V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

$$PV = \boxed{90\%}$$

  
 M<sup>g</sup>. Brenda Adelaida Hernández Velázquez  
 Firma del experto informante

DNI N° :20019805

Teléfono N° :958601040

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS**  
**POR OPINIÓN DE EXPERTOS**

**I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:**

1.1. Apellidos y Nombres	Pinco Parco C. Carlos
1.2. Grado Académico	Maestro en Administración
1.3. Cargo e Institución donde labora	Grte. TT. HH. SELIMA SAC.
1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario Gestión de talento Humano
1.5. Autoras del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jackelyn Mily, Espinoza Chuquivilca</li> <li>• Marilú Sally, León Villajuan</li> </ul>

**II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

“Gestión del Talento Humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L. – 2018”

**III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

**3.1. DE LOS ÍTEMS**

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			

## 3.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado								X		
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables										X
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología								X		
Organización	Tienen una organización lógica									X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad								X		
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación										X
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos										X
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices								X		
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable									X	
Pertinencia	Es útil para la investigación								X		

## IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

Apto para ser aplicado.

## V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

PV = 90



Firma del experto informante

DNI N° : 20047441

Teléfono N° : 981410490

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE ACOPIO DE DATOS**  
**POR OPINIÓN DE EXPERTOS**

**I. DATOS INFORMATIVO DEL INFORMANTE:**

1.1. Apellidos y Nombres	<b>Pinco Parco C. Carlos</b>
1.2. Grado Académico	<b>Maestro en Administración</b>
1.3. Cargo e Institución donde labora	<b>Grte. TT. HH. SELIMA SAC.</b>
1.4. Nombre del Instrumento motivo de evaluación	Cuestionario Productividad Laboral
1.5. Autoras del instrumento	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jackelyn Mily, Espinoza Chuquivilca</li> <li>• Marilú Sally, León Villajuan</li> </ul>

**II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:**

“Gestión del Talento Humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L. – 2018”

**III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

**3.1. DE LOS ÍTEMS**

Ítems	Valoración			Observación (se sugiere como debería ser)
	Adecuado 3	Modificar 2	Inadecuado 1	
1	X			
2	X			
3	X			
4	X			
5	X			
6	X			
7	X			
8	X			
9	X			
10	X			
11	X			
12	X			
13	X			
14	X			
15	X			

## 3.2. DEL INSTRUMENTO

Indicadores	Criterios	Deficiente		Regular		Bueno		Muy bueno		Excelente	
		10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado								X		
Objetividad	Está expresado en preguntas objetivas-observables									X	
Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología								X		
Organización	Tienen una organización lógica									X	
Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad								X		
Intencionalidad	Responde a los objetivos de la investigación									X	
Consistencia	Está basado en aspectos teóricos, científicos y técnicos									X	
Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores, preguntas e índices								X		
Metodología	Responde a la operacionalización de la variable									X	
Pertinencia	Es útil para la investigación								X		

## IV. OPINION DE APLICABILIDAD:

Apto para ser aplicado.

## V. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):

PV = **90**

Firma del experto informante

DNI N° : 20047441

Teléfono N° : 981410490



## Instrumento de Investigación

### **UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES** **Facultad de Ciencias Administrativas y Contables** **Escuela Profesional de Contabilidad y Finanzas**

**Título: “Gestión del Talento Humano y su influencia en la Productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L.- 2018”**

#### **Instrucciones:**

Estimado socio estratégico de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L., seguros de su alto espíritu de colaboración al presente cuestionario es que solicitamos muy respetuosamente responda de manera veraz y objetiva a las preguntas del cuestionario; ya que los resultados son de utilidad vital para el trabajo investigativo a desarrollarse.

En tal sentido le agradeceremos leer detalladamente cada interrogante y marcar con una “X” la alternativa que usted considera:

#### **Variable 1: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Nº	Dimensión: Reclutamiento y selección de los colaboradores	Nunca	A Veces	Siempre
1	¿Considera usted que los procesos de reclutamiento y selección de los colaboradores son efectivos y permiten elegir al colaborador idóneo para ocupar el puesto laboral convocado en la empresa BCS E.I.R.L.?			
2	¿Considera usted que los colaboradores cumplen con el perfil solicitado para cubrir el puesto en el que vienen laborando en la empresa BCS?			
3	¿Considera usted que los plazos y tiempos de los procesos de reclutamiento y selección de colaboradores son los adecuados?			
Nº	Dimensión: Desarrollo y crecimiento de los colaboradores.	Nunca	A Veces	Siempre
4	¿Considera usted que la empresa BCS E.I.R.L., desarrolla actividades tendientes a potenciar las habilidades, competencias y el crecimiento y desarrollo profesional y personal de sus trabajadores?			
5	¿La empresa BCS E.I.R.L., ejecuta capacitaciones en favor de sus trabajadores a fin de fomentar la productividad y el buen desempeño laboral?			
6	¿Considera usted que laborar en la empresa BCS., le ha contribuido en la mejora de sus aptitudes técnicas, conceptuales y profesionales como personales?			
Nº	Dimensión: Motivación y compensación a los colaboradores.	Nunca	A Veces	Siempre
7	¿Considera Ud., que las políticas de estímulo y motivación dirigida a los colaboradores de la empresa BCS., son las adecuadas y las que esperan los colaboradores?			
8	¿Considera usted que tiene una satisfacción laboral y personal es alta?			
9	¿Considera usted que el ambiente o clima laboral de la empresa BCS E.I.R.L., es favorable para todo el personal que labora?			
Nº	Dimensión: Trabajo en equipo.	Nunca	A Veces	Siempre

10	¿Considera usted que la comunicación organizacional entre colegas, directivos es la adecuada y favorece al buen desempeño y productividad de los colaboradores?			
11	¿Siente libertad para opinar, sugerir, recomendar y expresar sus opiniones frente a sus colegas y equipos de trabajo?			
12	¿Considera usted que se fomenta el liderazgo para el buen resultado de trabajo en equipo?			
<b>Nº</b>	<b>Dimensión: Evaluación de desempeño de los colaboradores.</b>	<b>Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Siempre</b>
13	¿Considera usted que los colaboradores están bien comprometidos en todo con la organización?			
14	¿Considera usted que los colaboradores son eficientes en el cumplimiento de sus funciones?			
15	¿Considera usted que el desarrollo de todas las actividades están siempre orientadas a generar buenos resultados?			

**Variable 2: PRODUCTIVIDAD LABORAL**

<b>Nº</b>	<b>Dimensión: Conocimientos del personal</b>	<b>Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Siempre</b>
16	¿Considera Usted que el personal es suficientemente competitivo y que contribuye al cumplimiento óptimo de los propósitos y metas?			
17	¿Considera usted que el personal presenta interés permanente para crecer y desarrollarse profesionalmente a fin de ser más productivos en la empresa BCS E.I.R.L.?			
18	¿Considera usted que el personal es especialista y tiene experticia en el desarrollo de sus tareas y funciones?			
19	¿Considera que Usted que los colaboradores poseen conocimientos orientados a la productividad laboral?			
<b>Nº</b>	<b>Dimensión: Valores del personal</b>	<b>Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Siempre</b>
20	¿Considera usted que los colaboradores son puntuales en todas sus actividades dentro y fuera de la organización?			
21	¿Considera usted que los colaboradores conocen y han interiorizados los valores institucionales de la empresa BCS E.I.R.L.?			
22	¿Considera usted que los trabajadores de la empresa BCS, son leales y respetuosos con sus superiores jerárquicos?			
23	¿Usted considera que el personal es responsable en sus funciones y roles asumidos en la empresa, favoreciendo a la productividad laboral y empresarial?			
<b>Nº</b>	<b>Dimensión: Relaciones de los colaboradores</b>	<b>Nunca</b>	<b>A Veces</b>	<b>Siempre</b>
24	¿Considera usted que las relaciones formales entre los colaboradores se llevan adecuadamente favoreciendo a la productividad laboral?			
25	¿Considera usted que las relaciones informales entre los colaboradores se llevan adecuadamente y favorecen a la productividad laboral? _			
26	¿Considera usted que los trabajadores han despertado el interés por las inducciones y adiestramientos grupales en favor de la productividad laboral?			
27	¿Considera usted que la organización fomenta las actividades deportivas, reuniones sociales, y camaraderías para incentivar la productividad y el desempeño laboral?			

### La Data de Procesamiento de Datos

INSTRUMENTO DE RECOJO DE INFORMACIÓN																										
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27
2	3	2	2	1	2	2	3	1	1	1	2	1	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	3	2	1	
1	2	3	3	2	2	3	1	2	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	1	3	1	1	3	2	2	2
3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	3	3	2	1	1	1	2	2	2	1	2	3	3	1	1	1	2	3	3	1	3	3	2	1	3
1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
3	1	2	2	2	1	3	2	3	2	1	1	2	2	2	3	1	2	3	1	3	3	1	3	3	2	3
2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2
1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	3	1	2	1	3	3	3	2	2	2	2	3	2	1	1	1	2	1	1	2	2	3
2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2	2
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	1	2	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1
2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	1	2	3	1	1	2	2
3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	1	3
2	3	1	2	1	3	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	3	3	2	2	1	2	2	1	1	3	2
1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	3	1	1	2	3	2
2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	1	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1
3	2	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	3	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2
1	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2
3	1	1	2	2	1	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	3	1	2	1	1	1	2	2	2	1	2	3	3	1	1	1	2	3	3	1	3	3	2	1	1
1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	1	2	2	2	1	3	3	3	2	1	1	2	2	2	3	1	2	3	1	3	3	1	3	3	2	3
2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2
2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	1	2	2
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2
2	1	2	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1
2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3
1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	3	1	2	3	1	1	2	2
3	2	2	2	1	2	3	2	2	1	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	1	3
1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	3	1	1	2	3	2
2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	1	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						PRODUCTIVIDAD LABORAL			
D1	D2	D3	D4	D5	V1	D1	D2	D3	V2
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	2	3	2	1	3	2	2
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
2	2	3	1	2	2	2	2	3	2
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	2	2	2	2	1	2	2	1
2	2	1	3	2	2	2	1	2	2
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	2	2	1	1	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	2	2	2	1	2	3	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
2	2	3	2	1	2	3	2	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	2	2	2	1	2	2
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	1	1	2	3	2	1	3	2	2
2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
2	2	3	1	2	2	2	2	3	2
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	1	1	2	2	1	1	2	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
2	1	2	1	2	2	2	2	2	2
2	2	3	2	1	2	3	2	2	2

## Consentimiento Informado

### Consentimiento Informado

Mediante la firma de este documento, doy mi consentimiento para que me encuentre un personal autorizado del trabajo de investigación titulada: *Gestión del Talento Humano y su influencia en la Productividad de los colaboradores de la Empresa Inversiones BCS E.I.R.L - 2018.*

Entiendo que la encuesta formará parte de la investigación centrada en averiguar la relación entre La Gestión del Talento Humano y la Productividad laboral; entiendo que seré encuestado (a) en mi área de trabajo y en los horarios que me convengan. Se me harán algunas preguntas acerca de mi percepción en cuanto a las variables objeto de estudio. La encuesta durará aproximadamente diez minutos. Es también de mi conocimiento que la investigadora puede ponerse en contacto conmigo en el futuro, a fin de obtener más información.

Entiendo que fui elegido (a) para participar junto a otros colaboradores en este estudio porque se hizo un muestreo probabilístico para determinar la muestra de la investigación.

He concedido libremente esta encuesta. Se me ha notificado que es totalmente voluntaria y que aún después de iniciada, puedo rehusarme a responder cualquier pregunta o decidir darla por terminada en cualquier momento. Se me ha dicho que mis respuestas a las preguntas no serán reveladas.

Entiendo que los resultados de la investigación me serán proporcionados si lo solicito y que las investigadoras son las personas a quien debo buscar en caso de que tenga alguna respuesta acerca del estudio o sobre mis derechos como participante al mismo.



Firma del (a) Encuestado (a)



Firma de la Encuestadora