

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



TESIS

**Gestión del Talento Humano y Productividad de los
Trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019**

Para optar : El Título Profesional de Licenciada en Administración

Autoras : Bach. Nyddia Karen, Ochoa Uchuypoma
Bach. Yeli Nilda, Roman Aguilar

Asesor : Mg. Alberto Vidal Aldana Lopez

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

Fecha de Inicio y
Culminación : 16-10-2019 y 15-10-2020

Huancayo – Perú
2023

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables****TESIS**

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD DE
LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SEBASTIÁN E.I.R.L.

HUANCAYO, 2019

PRESENTADA POR:

Bach. Nyddia Karen, Ochoa Uchuypoma

Bach. Yeli Nilda, Roman Aguilar

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciada en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS
APROBADA POR EL SIGUIENTE JURADO:

DECANO : _____
DR. VÁSQUEZ VÁSQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER MIEMBRO : _____
DR. AGUADO RIVEROS ULDARICO INOCENCIO

SEGUNDO MIEMBRO : _____
MG. VERASTEGUI VELASQUEZ GRACIELA SOLEDAD

TERCER MIEMBRO : _____
MTRO. ALVARADO CANTURIN DORIS ISABEL

SUPLENTE : _____
MG. LOPEZ COZ KIKO RICHARD

Huancayo, de del 2023

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD
DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SEBASTIÁN
E.I.R.L. HUANCAYO, 2019**

ASESOR:

MG. ALBERTO VIDAL ALDANA LOPEZ

DEDICATORIA

A mi madre Luisa, por su coraje y transmitirme su perseverancia, fuerza, valentía y por su apoyo incondicional a lo largo de mi carrera profesional. A mi familia por su constante apoyo y a todas las personas que de alguna manera estuvieron apoyándome a lo largo de este periodo.

Nyddia

A mis padres, Jesús y Domitila por darme esa oportunidad de ser alguien en la vida, al sacrificio y perseverancia que ellos dieron día a día, así mismo por ser la guía de este camino largo de la vida. A mi abuelo Federico, por las sabias palabras que me dio, que siempre priman los valores, la humildad y los principios en esta vida.

Yeli

AGRADECIMIENTO

Al propietario fundador de la Empresa Sebastián E.I.R.L, Roger Inga Díaz quién nos brindó la oportunidad de ejecutar el presente trabajo de investigación.

A las autoridades de la Universidad Peruana Los Andes y la Escuela Profesional de Administración y Sistemas por nuestra formación universitaria, su apoyo y facilidades prestadas.

A mi asesor Mg. Alberto Vidal Aldana Lopez por sus consejos y guía orientadora para hacer realidad nuestro trabajo de investigación.

A todos nuestros Docentes quienes nos impartieron sus conocimientos y experiencias a lo largo de nuestra formación académica profesional universitaria.

Al maestro Carlos Lozano Núñez por su apoyo en la elaboración de la tesis.

Nyddia y Yeli.



UPLA
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Oficina de
Propiedad Intelectual
y Publicaciones

NUEVOS TIEMPOS
NUEVOS DESAFIOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA SEBASTIÁN E.I.R.L. HUANCAYO, 2019

Cuyo autor(es) : OCHOA UCHUYPOMA, NYDDIA KAREN

ROMAN AGUILAR, YELI NILDA

Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Escuela Profesional : ADMINISTRACION Y SISTEMAS

Asesor(a) : MTRO. ALDANA LOPEZ ALBERTO VIDAL

Que fue presentado con fecha 08.05.2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 17.05.2023; con la siguiente configuración de software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografía.
- Excluye citas.
- Excluye cadenas menores de a 20 palabras.
- Otro criterio (especificar)

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **17%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Numero 02 de Intento(s).

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presenta constancia.

Huancayo, 23 de Mayo del 2023.



Dr. Armando Juan Aduato Ávila
Director de Unidad de Investigación
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Contenido

Hoja de Aprobación de Jurados	ii
Asesor	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento	vi
Contenido	viii
Contenido de tablas	xiii
Contenido de figuras	xv
Resumen	xvi
Abstract	xvii
Introducción	xviii
Capítulo I. Planteamiento del problema.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2. Delimitación del problema.....	9
1.2.1. Delimitación espacial.....	9
1.2.2. Delimitación temporal	9
1.2.3. Delimitación conceptual o temática.....	9
1.3. Formulación del problema	10
1.3.1. Problema general.	10
1.3.2. Problemas específicos.....	10
1.4. Justificación	11
1.4.1. Social.....	11
1.4.2. Teórica	11
1.4.3. Metodológica.	12

1.4.4. Práctica.....	12
1.5. Objetivos.....	13
1.5.1. Objetivo general.....	13
1.5.2. Objetivos específicos.....	13
1.6. Importancia de la investigación.....	13
Capítulo II. Marco teórico.....	15
2.1. Antecedentes.....	15
2.1.1. Nacionales.....	15
2.1.2. Internacionales.....	22
2.2. Bases teóricas o científicas.....	31
2.2.1. Variable N° 1: Gestión del talento humano.....	31
2.2.1.1. Talento humano:.....	31
2.2.1.2. Gestión del talento humano y sus dimensiones.....	33
2.2.1.3. Talento humano y desempeño profesional.....	36
2.2.1.4. Contexto de gestión.....	37
2.2.1.5. La gerencia del talento humano.....	37
2.2.1.6. Gestión de talento y learnability.....	39
2.2.1.7. Prácticas del talento humano socialmente responsables.....	40
2.2.1.8. Competencias profesionales del talento humano.....	40
2.2.1.9. Tecnología para el talento humano.....	42
2.2.1.10. Buscando talentos en tiempos de cambio.....	42
2.2.1.11. Reclutamiento y selección del talento humano.....	43
2.2.1.12. Análisis de puestos para el talento humano.....	45
2.2.2. Variable N° 2: Productividad del trabajador.....	47
2.2.2.1. La productividad.....	47
2.2.2.2. Productividad del trabajador y sus dimensiones.....	48
2.2.2.3. Los sprints y la productividad.....	50

2.2.2.4. Cuadrantes de tareas productivas.....	51
2.2.2.5. Factores que influyen en la productividad.....	51
2.2.2.6. Estilos de productividad.	53
2.2.2.7. El trabajador productivo y su elección.	54
2.2.2.8. Ley de Yerkes Dodson.....	56
2.2.2.9. La automatización productiva de la empresa.....	56
2.2.2.10.La estructura organizativa de la empresa.....	59
2.2.2.11.La gestión productiva en la empresa.....	59
2.2.2.12.La productividad en el Perú.	61
2.2.2.13.Mejora del entorno productivo internacional.	61
2.3. Marco conceptual.....	63
Capítulo III. Hipótesis.....	68
3.1. Hipótesis general.....	68
3.2. Hipótesis específicas.....	68
3.3. Variables.....	68
3.4. Operacionalización.	68
Capítulo IV. Metodología.....	71
4.1. Método de Investigación.....	71
4.1.1. Método General.....	71
4.1.2. Método específico:.....	71
4.2. Tipo de investigación.....	72
4.3. Nivel de investigación.....	72
4.4. Diseño de la investigación.....	72
4.5. Población y muestra.....	73
4.5.1. Población.....	73
4.5.2. Muestra.	74
4.5.3. Muestreo.	75

Conclusiones	123
Recomendaciones	126
Referencias bibliográficas.....	129
Anexos	134
Anexo 1 Matriz de consistencia.....	135
Anexo 2 Matriz de operacionalización de variables	136
Anexo 3 Matriz de operacionalización del instrumento	138
Anexo 4 Instrumento de investigación	140
Anexo 5 Informe de validez y confiabilidad de expertos	143
Anexo 6 Autorización de la Empresa Sebastián E.I.R.L.	152
Anexo 8 Trabajadores de la empresa	153
Anexo 9 Data del procesamiento del cuestionario.....	154
Anexo 10 Consentimiento informado.....	158
Anexo 11 Fotografías de la investigación.....	159

Contenido de tablas

Tabla 1: <i>Análisis y reclutamiento de personal en la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	80
Tabla 2: <i>Selección e inducción al personal de la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	81
Tabla 3: <i>Diseño de estructura, cargos y funciones de la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	82
Tabla 4: <i>Trabajador valioso, condiciones y políticas en la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	83
Tabla 5: <i>Evaluación y capacitación del personal de la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	84
Tabla 6: <i>Desarrollo profesional y clima laboral en la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	86
Tabla 7: <i>Incentivos, learnability y gestión talento en la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	87
Tabla 8: <i>Acciones de control y medidas correctivas en la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	88
Tabla 9: <i>Metas, rendimiento y control automatizado en la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	89
Tabla 10: <i>Personal competente, metas y habilidades en la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	90
Tabla 11: <i>Solucionar problemas, calidad y estilo productivo empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	92
Tabla 12 : <i>Evaluación de metas y uso de recursos en la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	93
Tabla 13: <i>Esprint, tecnología y productividad en ventas de empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	94
Tabla 14: <i>Eficiencia y eficacia productiva logra resultados empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	95
Tabla 15: <i>Eficacia productiva, actividades y procesos en la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	97
Tabla 16: <i>Registros, ganancias e informes oportunos en la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	98
Tabla 17: <i>Monitoreo, automatización e incentivos en la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	99
Tabla 18: <i>Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman</i>	102
Tabla 19: <i>Correlación entre gestión del talento humano y productividad del trabajador...</i>	104
Tabla 20: <i>Correlación entre planeación del talento humano y productividad del trabajador</i>	106
Tabla 21: <i>Correlación entre organización del talento humano y productividad laboral</i>	107
Tabla 22: <i>Correlación entre dirección del talento humano y eficiencia y eficacia productiva</i>	109

Tabla 23: *Correlación entre control del talento humano y uso y beneficios de recursos* 110

Contenido de figuras

Figura 1: <i>Organigrama de la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	4
Figura 2: <i>Análisis y reclutamiento de personal en la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	80
Figura 3: <i>Selección e inducción al personal de la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	81
Figura 4: <i>Diseño de estructura, cargos y funciones de la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	82
Figura 5: <i>Trabajador valioso, condiciones y políticas en la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	83
Figura 6: <i>Evaluación y capacitación del personal de la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	85
Figura 7: <i>Desarrollo profesional y clima laboral en la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	86
Figura 8: <i>Incentivos, learnability y gestión talento en la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	87
Figura 9: <i>Acciones de control y medidas correctivas en la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	88
Figura 10: <i>Metas, rendimiento y control automatizado en la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	89
Figura 11: <i>Personal competente, metas y habilidades en la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	91
Figura 12: <i>Soluciona problemas, calidad y estilo productivo empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	92
Figura 13: <i>Evaluación de metas y uso de recursos en la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	93
Figura 14: <i>Esprint, tecnología y productividad en ventas de empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	94
Figura 15: <i>Eficiencia y eficacia productiva logra resultados empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	96
Figura 16: <i>Eficacia productiva, actividades y procesos en la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	97
Figura 17: <i>Registros, ganancias e informes oportunos en la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	98
Figura 18: <i>Monitoreo, automatización e incentivos en la empresa Sebastián E.I.R.L.</i>	99

Resumen

El problema investigado fue ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019? El objetivo general fue “Establecer qué relación existe entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019”. La metodología comprendió el diseño no experimental, de tipo aplicado y de nivel correlacional realizada en la empresa. Se utilizó, la técnica de la encuesta y el instrumento denominado “Cuestionario” que fue validado por juicio de expertos y aplicado a los 72 trabajadores de la empresa cuya confiabilidad fue de 0,932. Los resultados principales refieren que la gestión del talento humano requiere del cumplimiento de una buena planeación, organización, dirección y control del talento humano; dotando al trabajador de estabilidad y competitividad productiva flexible con beneficios y responsabilidades, aplicando estrategias para mejorar su rendimiento, la productividad laboral, la eficiencia y eficacia productiva y el uso de los recursos y beneficios productivos por parte de los trabajadores. Mediante el estadístico Rho de Spearman aplicado se concluye que “Existe una correlación moderada de 0.531 entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo para el periodo 2019”, siendo significativa en 0.000. Se recomienda, inducir, capacitar y gestionar mediante el learnability y esprints, dando valor al talento humano del trabajador. La empresa debe actualizar la reglamentación, utilizar tecnologías de gestión del talento y la productividad en la confección y textilería de camisas.

Palabras claves: Gestión del talento, productividad, confecciones, talento humano.

Abstract

The problem investigated was what relationship exists between the management of human talent and the productivity of the workers of the Company Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019? The general objective was “To establish what relationship exists between the management of human talent and the productivity of the workers of the Company Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019”. The methodology included the non-experimental design, applied type and correlational level carried out in the company. The survey technique and the instrument called "Questionnaire" were used, which was validated by expert judgment and applied to the 72 workers of the company whose reliability was 0.932. The main results refer that the management of human talent requires compliance with good planning, organization, direction and control of human talent; providing the worker with stability and flexible productive competitiveness with benefits and responsibilities, applying strategies to improve their productivity, garment productivity, productive efficiency and the use of resources by workers. Using the applied Spearman's Rho statistic, it is concluded that "There is a moderate correlation of 0.531 between the management of human talent and the productivity of the workers of the Sebastián E.I.R.L. Huancayo for the 2019 period”, being significant at 0,000. It is recommended to induce, train and manage through learnability and sprints, giving value to the human talent of the worker. The company must update regulations, use talent management technologies and productivity in the manufacture and textiles of shirts.

Keywords: Talent management, productivity, tailorings, human talent.

Introducción

La investigación surge por la necesidad de investigar acerca de la gestión del talento humano y la productividad del trabajador en la empresa. La problemática de la gestión del talento humano se da con mayor incidencia en nuestro país Perú, dado que, en otros países como Estados Unidos, los países de Europa entre otros al menos realizan mejor gestión del talento humano y como consecuencia de ello, tiene mejoras productivas y productividad en la empresa.

Entonces, podemos inferir que, las regulaciones normativas sobre aspectos laborales son más efectivas, mientras que, en el caso peruano existe pocos incentivos y beneficios para mejorar la productividad del trabajador y mejorar la gestión del talento del trabajador en el proceso productivo empresarial.

Razones suficientes expuestas, que nos motivaron a realizar la investigación acerca de la "Gestión del talento humano y productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019". El problema general de investigación fue ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019? El objetivo general de la investigación fue establecer qué relación existe entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019.

Específicamente, se ha investigado acerca de la relación de las dimensiones: planeación del talento humano con el rendimiento del trabajador, la organización del talento humano con la productividad laboral, la dirección del talento humano con la eficiencia y eficacia productiva; y acerca del control del talento humano con el uso de recursos y beneficios productivos de los trabajadores de la empresa "Confeciones Sebastián E.I.R.L."

La investigación realizada, es aplicada y de nivel correlacional, la metodología utilizada, consideró fundamentalmente el método científico, que nos ha permitido seguir el proceso de investigación científica, específicamente, utilizamos los métodos analíticos – sintético, el cual nos ha permitido descomponer la variable en sus dimensiones para poder investigarlas e interpretarlas. Asimismo, utilizamos el método inductivo-deductivo el cual, ha permitido inferir y concluir sobre las variables en estudio.

La población y muestra investigada, estuvo compuesta por 88 trabajadores y de 72 respectivamente, a quienes aplicamos un cuestionario validado por expertos, presentando así posteriormente los resultados de la investigación en la presente tesis. Se ha considerado, la estructura esquemática del informe de tesis de acuerdo al “Reglamento General de Investigación” de la universidad. El cual, se describe a continuación:

Presentamos en el Capítulo I: El Planteamiento del Problema, que contiene la descripción de la realidad problemática, delimitación del problema, formulación del problema, justificación y los objetivos.

Presentamos en el Capítulo II: El Marco Teórico, que contiene “Los antecedentes, breve reseña de la Empresa Sebastián E.I.R.L. cuya operatividad del giro industrial de confecciones y textiles que la realiza y la produce en la ciudad de Huancayo está orientada para el mercado local, nacional e internacional, agregado a ello se describe las bases teóricas del tema materia de investigación y el marco conceptual”.

En el Capítulo III: Hipótesis, contiene “La hipótesis general, las hipótesis específicas y las variables (definición conceptual y operacionalización)”.

En el Capítulo IV: Metodología, contiene “El método de investigación, tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de la investigación, población, muestra y

muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos y las técnicas de procesamiento y análisis de datos y los aspectos éticos de la investigación”.

En el Capítulo V: Resultados, contiene “Los resultados de la variable 1, Gestión del Talento Humano y los resultados de la variable 2, Productividad del Trabajador; contiene también las pruebas de las hipótesis”.

Finalmente, se describe el análisis y discusión de los resultados para luego precisar las conclusiones y las recomendaciones.

Las Autoras

Capítulo I. Planteamiento del problema

1.1. Descripción de la realidad problemática

Desde una perspectiva mundial la regulación del trabajo que desarrollan los trabajadores está enmarcado dentro de los organismos internacionales de trabajo y los tratados del trabajo entre los países que lo integran como Perú, Chile, Estados Unidos, Canadá entre otros países. Se enmarca dentro de las políticas normativas de la Organización Internacional del Trabajo. En nuestro país, Perú el Ministerio de Trabajo cuyas sedes están en cada provincias o regiones regulan las disposiciones normativas y son las encargadas de hacer prevalecer los derechos del trabajador. Asimismo, Las empresas empleadoras están sujetas a las disposiciones legales emanadas por ley mediante la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y en la parte de derechos legales figuran los juzgados laborales provinciales.

En la realidad, se ha observado que estas instituciones por la situación socioeconómica y política del país, en la mayoría de los casos presentados, pocas veces llegan a tratar los conflictos o problemas que se presentan al trabajador, siendo demorados, desplazados u olvidados, sobre todo, para aquellos ciudadanos trabajadores de a pie. Consideramos que, al igual que en los países desarrollados se logren mejores oportunidades y mejores condiciones laborales para los trabajadores e implementar normativas laborales modernas, regulándolas y acondicionándolas a nuestra realidad empresarial y laboral donde se valoren la productividad y el talento humano dentro de la organización empresarial.

De acuerdo al Ranking Mundial de Talentos Marquina (2018) “basadas en las categorías de análisis de inversión y desarrollo, atractivo y preparación referidos al desempeño por cada país, entre ellos evaluaron los indicadores de capacitación en el lugar

del trabajo, costo de vida y los aspectos remunerativos. Los países de Europa lideran y son más competitivos respecto al talento humano siendo encabezado por el país de Suiza, esta se basa en unas encuestas tomada a los ejecutivos de 63 países con economías diferentes. El talento humano europeo en comparación con nuestro país ni siquiera figuran en dicho ranking”. (pág.7)

En el “Merco Talento 2019” realizado en la universidad de ESAN, “presentaron un ranking de las diez empresas que lideraron, se preguntó sobre aquellos indicadores que se utilizan para buscar trabajo en una empresa cuyos resultados: 1. Contar con buenos jefes (22.7%), tener una calidad de vida (12.6%) y tener formación y desarrollo profesional (9.5%) fue liderada por la empresa Backus AB INBev, seguida del Banco de Crédito del Perú (BCP) y la empresa Antamina entre otras empresas que siguen ese orden de mérito. Estos resultados, muestran que es muy bajo el porcentaje de formación y desarrollo profesional en dichas empresas, que en los actuales momentos las empresas deben fortalecerlos, mediante estrategias en un ambiente estratégico de gestión del talento humano” (ESAN, 2019).

En ese contexto nuestra investigación se centra en la ciudad de Huancayo, específicamente en la empresa de Confecciones Sebastián E.I.R.L. cuyo propietario es el fundador Roger Inga Díaz, inició sus actividades el año 1997 dedicada a la confección y a la fabricación de camisas y múltiples prendas de vestir entre ellos a la confección de ternos, casacas, driles entre otros. La producción la realizan en su planta de producción ubicada en el distrito de Chilca y su almacén y punto de cadenas de ventas están ubicados en la ciudad de Huancayo

La misión de la empresa es: “Brindar prendas de vestir, formal y casual de calidad óptima, que dan elegancia y distinción, a través de constante capacitación a los

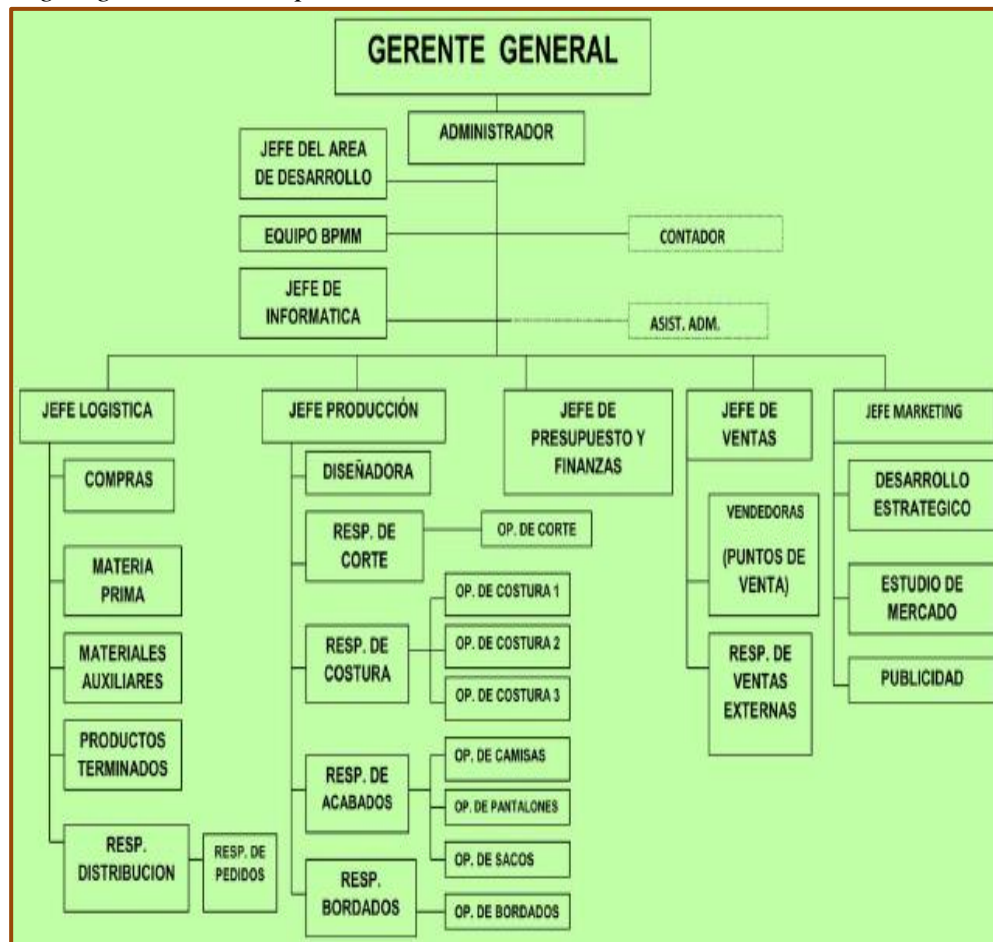
colaboradores, innovación de productos, procesos, reduciendo errores, mejorando continuamente y brindando un trato personalizado, para la satisfacción y deslumbramiento de nuestros clientes” (Empresa Sebastián, 2012).

La visión de la empresa es: “La empresa confecciones Sebastián E.I.R.L. se proyecta ser una de las empresas exportadoras de la región y la empresa líder en el sector confección en prendas de vestir para caballeros, damas y niños, en ropa formal y casual con tecnología de avanzada, espíritu creativo, innovador, y haber minimizado al máximo nuestros errores, identificados y reconocidos como tal por los clientes de la región” (Empresa Sebastián, 2012).

La filosofía de la empresa es: ““Nosotros no tratamos, lo hacemos y lo hacemos bien’, ‘Aquí se realiza en un tiempo determinado respetando los tiempos planificados’, existen los términos de ‘aquí se hace’, ‘nos anticipamos’, ‘es posible’, nuestro compromiso y motivación es trabajar día a día y hacer con calidad nuestro trabajo” (Empresa Sebastián, 2012)

Para mayor detalle presentamos el organigrama de la empresa:

Figura 1:
Organigrama de la empresa Sebastián E.I.R.L.



Nota: Empresa de Confecciones Sebastián E.I.R.L.

En base a estos indicadores y referencias iniciamos la argumentación problemática de la gestión del talento humano dentro de la Empresa Sebastián E.I.R.L. precisando y diferenciado los conceptos de trabajador. Según Bouzas & Reyes (2019), define al trabajador de tres maneras: “a) Trabajador, es todo individuo que realiza labores creadoras, productivas o de transformación que responden mínimamente a necesidades humanas. b) Trabajador, es cualquier individuo que aplica su energía a la producción de algún bien y c) Trabajador, es quien suministra el factor trabajo a un negocio” (pág. 32).

Esta concepción, circunscribe al trabajador como ser humano que desempeña su trabajo funcional dentro de una organización, pero se olvidan de la valoración subjetiva necesaria, debiendo ser “Trabajador talento” siendo aquel compuesto por un capital

intelectual y un capital potencial llamado “Talento humano”, pues ya no solo es un trabajador más sino un trabajador dotado de un plus denominado talento humano. Precisamente, las empresas en su gestión tradicional la conciben como trabajador; pero en estos tiempos se busca un cambio de paradigmas donde se valoren al trabajador talento.

El concepto de gestión del talento, Gairín & Mercader (2018) “es aquella actividad consistente en canalizar y orientar las capacidades y aprendizajes de tales recursos humanos al fin último de la organización, en aras de optimizar todos sus procesos con el objetivo de ser eficiente, eficaz y competitiva, haciendo así posible la maximización del beneficio y la minimización del coste de producción” (pág. 115).

En las empresas la gestión del talento humano se enmarca dentro de las políticas organizacionales y el plan estratégico o de la empresa donde el motor de su planificación, organización, dirección y control parte del gerente y su equipo de trabajo directivo de la empresa. Pero en esta etapa de gestión del talento humano se requiere tener en cuenta lo precisado por Bouzas & Reyes (2019), que refieren que “el talento humano y su gestión no solo consiste en el reconocimiento de la capacidad del trabajador o la habilidad administrativa-productiva del gerente sino implica cumplimiento de la relación individual del trabajo y normativo” (pág. 16).

Por otro lado, la productividad del trabajador se refiere a la eficiencia y eficacia productiva del trabajador de la empresa que busca optimizar sus estándares productivos y el logro de sus metas trazadas. Pero para ello debe contar con suficientes recursos productivos y la tecnología necesaria sobre todo de producción textil, hechos que según se ha observado, la Empresa Sebastián E.I.R.L. presentó una sintomatología de que no contaba con las estrategias y herramientas necesarias de gestión, carecía de instrumentos

para medir la gestión del talento humano, entre ellos, de que les permita el reclutamiento, selección, vinculación, y su evaluación competencial laboral, medición de la productividad del trabajador y la explotación del potencial del talento humano, no tenían definido un plan de trabajo de producción.

Precisando, Alamar & Guijarro (2018) la productividad, “es entendida como la relación que existe entre los recursos que una empresa invierte en sus operaciones y los beneficios que obtiene de la misma, es un indicador fundamental en el análisis del estado de una compañía y de la calidad de su gestión” (pág. 5).

Los administradores que han gerenciado la Empresa Sebastián E.I.R.L. fueron temporales y mostraron indiferencia ante las adversidades de la empresa realizando una gestión tradicional conformista. Agregado a ello, contaban con el reglamento de organización y funciones elaborado hace muchos años atrás y estaban desactualizados, hechos que implicaban que no velaban por su finalidad como tal.

Estas restricciones de la empresa se profundizaron por la situación socioeconómica del mercado y la competencia de las empresa del sector nacional en el mercado textil donde los márgenes de ganancias fueron mínimos y por más que generaron abundante productividad, siempre acababan recibiendo o vendiendo sus productos a bajos costos, que se desencadenó en la obtención de bajas utilidades para la empresa y en la mayoría de los casos obtuvieron pérdidas financieras y aun otras empresas cerraron y quebraron sin tener la sostenibilidad adecuada empresarial.

La empresa tuvo que sobrevivir en esos tiempos turbulentos y afrontar una fuerte competencia de parte de las empresas del sector textil nacionales y extranjeras con mayor poder económico y que abarataban sus costos. El empresario buscaba la manera de competir, razones de que se comprenda, que la labor de la gerencia, no sólo fue gerenciar

el talento humano de la empresa y generar productividad; sino establecer políticas y estrategias sostenibles en el tiempo a fin de evitar estas adversidades. Siendo la realidad de muchas empresas del sector textil frente a estas ventajas comparativas.

En el Perú, las empresas en su ambiente interno se encuentran afectos a las estrategias que la empresa se fija conseguir para el logro de sus metas, en este contexto se investigó los estilos y las experiencias laborales de los trabajadores sobre todo utilizando tecnología moderna, que en nuestro contexto actual las empresas presentan restricciones serias en el uso y la gestión en un ambiente de gobierno digital. En el ambiente externo fue más competitivo y ha requerido el aprendizaje, ciclo de vida y la experticia del gerente para conducir la empresa que muchas veces fueron afectados más por el entorno de las variables políticas, sociales, económicas, culturales, laborales y educativas.

Actualmente, la Empresa Sebastián E.I.R.L, “está inmersa en esta crisis; como organización con más de 15 años de actividad y no ha podido responder a los desafíos y retos de la demanda de gestión de recursos generados por los cambios vertiginosos del mundo moderno. La empresa se encuentra acogida a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, a fin de fomentar la promoción de una cultura de prevención de riesgos laborales, que no solo involucran la participación de los trabajadores y empleadores sino también a las organizaciones sindicales”.

El giro de negocio de la Empresa Sebastián E.I.R.L. “es la industria textil y confecciones que se ofrece para consumo masivo de sus clientes locales, nacionales con proyección internacional. Cabe precisar, que los productos textiles peruanos son reconocidos a nivel internacional por la alta calidad de sus fibras, como el algodón y la alpaca; lo que le ha valido producir prendas para las marcas más importantes del mundo,

tales como Lacoste, Polo Ralph Lauren, Tommy Hilfiger, Gap, Armani y Nike; entre otros”.

“Estos productos de la industria textil peruana llegan a los mercados de Estados Unidos, Europa, Canadá, Chile, Argentina y Ecuador. Las exportaciones peruanas del subsector confecciones hasta el mes de septiembre del presente año han alcanzado los US\$ 726 millones, lo que representa un crecimiento del 3% con respecto a lo exportado en similar mismo periodo del año pasado” cámara de comercio (2019).

Por otro lado, el aspecto normativo legal es importante para la gestión del talento humano dado que muchas veces existen abusos, incumplimiento de disposiciones normativas, remuneraciones e incentivos muy bajos y no están acorde al mercado laboral, existe aprovechamiento del desempleo y la masiva búsqueda de trabajo que muchas veces se torna muy complicado. Inclusive, una vez estén dentro del trabajo los trabajadores talento no tienen oportunidades de desarrollo profesional, capacitación de acuerdo a su perfil, manejo de tecnología entre otros.

Esta realidad genera las causas de que se olviden del talento humano con que cuenta la empresa y con los que se integren que muchas veces postulan varios trabajadores y pocos acceden a una ocupación laboral que es muy escasa optando muchos por la informalidad laboral, el emprendimiento o el acceso a un puesto de trabajo no calificado o muy mal remunerados, la necesidad laboral de contar con ingreso para su sustento diario se impone. El cambio, mejoraría el rendimiento laboral.

El pronóstico es que la preocupación actual, es como los empresarios pueden mejorar el talento y las competencias de sus trabajadores, cuál sería el rol motivador que necesitan para mejorar la productividad. Pues la mayoría de las empresas continúan aún con una gestión tradicional. Esto va a depender indudablemente de aplicar estrategias de

factores y políticas para gestionar el talento humano dentro de la empresa hacia el logro de eficiencia y eficacia productiva y metas trazadas.

Este reto debe considerarse o tomar en cuenta que cada trabajador tiene diferentes aptitudes y habilidades. Asimismo, tiene diferentes destrezas humanas y técnicas que en un ambiente de gestión del talento humano se requiere estandarizarlos mediante políticas empresariales y aplicarlas consecuentemente. López, Rubio, & Uribe (2019), “Entre los resultados de esta investigación se destaca que, si bien la mayoría de estas organizaciones aplican conceptos relacionados con la RSE y el talento humano, aún les falta mucho por hacer en este sentido” (pág. 20).

La fundamentación de la problemática investigada fue ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019?

1.2. Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación espacial

La investigación se realizó en la ciudad de Huancayo. Específicamente, en el local de la Empresa Sebastián E.I.R.L. contándose con la aceptación del administrador para realizar nuestra investigación.

1.2.2. Delimitación temporal

El período de investigación del trabajo de campo se realizó en el año 2019 y el trabajo de gabinete complementario comprendió el año 2020.

1.2.3. Delimitación conceptual o temática

La investigación comprendió el constructo del estudio de las siguientes variables:

Variable 1: Gestión del Talento Humano, cuyas dimensiones fueron:

D₁: Planeación del talento humano

D₂: Organización del talento humano

D₃: Dirección del talento humano

D₄: Control del talento humano

Variable 2: Productividad del Trabajador, cuyas dimensiones fueron:

D₁: Rendimiento del trabajador

D₂: Productividad laboral

D₃: Eficiencia y eficacia productiva

D₄: Uso de recursos y beneficios productivos.

Cuya investigación, se delimitó a determinar sólo la correlación de las variables y sus dimensiones.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general.

P.G.: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019?

1.3.2. Problemas específicos.

1. ¿Qué relación existe entre la planeación del talento humano y el rendimiento de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019?

2. ¿Qué relación existe entre la organización del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019?
3. ¿Qué relación existe entre la dirección del talento humano y la eficiencia y eficacia productiva de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019?
4. ¿Qué relación existe entre el control del talento humano y el uso de recursos y beneficios productivos de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019?

1.4. Justificación

1.4.1. Social

La presente investigación sirve como fuente investigativa y de resultados para aquellas empresas dedicadas al sector textil y de confecciones de la región de Junín, para determinar la relación de la gestión del talento humano con la productividad del trabajador de la empresa. Los resultados tienen beneficios hacia la región Junín del sector empresarial de confecciones y textiles; y de beneficios para la población, los empresarios, gerentes y jefes de personal de las empresas en general como nuevos aportes, pueden generar espacios dentro la estructura organizacional para gestionar el talento humano de los trabajadores y evaluar la productividad y el desempeño de los trabajadores de acuerdo a sus metas trazadas.

1.4.2. Teórica

Se justifica la presente investigación porque nos ha permitido conocer las diversas teorías y los constructos dimensionales de la Variable 1: Gestión del talento humano en lo referente a la planeación del talento humano, organización del talento humano, dirección del talento humano y sobre el control del talento humano y de la Variable 2: Productividad del trabajador en lo referente al rendimiento del trabajador,

productividad laboral, eficiencia y eficacia productiva y sobre el uso de los recursos y los beneficios productivos.

También, sirve como fuente informativa teórica como antecedentes en las investigaciones a realizar. Las conclusiones de la investigación y los resultados generan nuevos constructos teóricos y sirve como premisas teóricas para generalizar su aplicabilidad práctica y afrontar o conocer la realidad hacia las mismas empresas de confecciones y del sector textil de las existentes a nivel local, nacional e internacional.

1.4.3. Metodológica.

Bajo un enfoque cuantitativo se investigó quedando como propuesta investigativa, la investigación realizada, pues permite utilizar el método científico en diferentes investigaciones que sean no experimentales de tipo aplicado y de nivel correlacional para las empresas del sector confecciones y textiles. Siendo justificación, necesaria para utilizar el instrumento denominado cuestionario que se aplica de forma transversal en un momento dado el cual, necesariamente tiene que tener validez y confiabilidad.

1.4.4. Práctica.

La presente investigación sirve como fuente práctica para aquellas empresas textiles y de confecciones para realizar investigaciones correlacionales acerca de la correlación de las variables gestión del talento humano y productividad del trabajador de la empresa. Los resultados prácticos generan nuevos constructos de aplicación práctica de la empresa para el logro de sus objetivos. Permite definir los planes y políticas del talento humano, permite diseñar criterios de cargos y puestos dentro de la estructura organizacional, permite evaluar la gestión competitiva del personal

talento, permite acciones de control y evalúa mediante criterios el rendimiento del trabajador, la productividad y su eficiencia y eficacia productiva en el uso de recursos y los beneficios productivos de la empresa

1.5. Objetivos

1.5.1. *Objetivo general.*

O.G.: Establecer qué relación existe entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019.

1.5.2. *Objetivos específicos.*

1. Establecer qué relación existe entre la planeación del talento humano y el rendimiento de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019.
2. Establecer qué relación existe entre la organización del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019.
3. Establecer qué relación existe entre la dirección del talento humano y la eficiencia y eficacia productiva de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019.
4. Establecer qué relación existe entre el control del talento humano y el uso de recursos y beneficios productivos de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019.

1.6. Importancia de la investigación

La importancia de la investigación es que nos permite realizar una evaluación de la correlación de la gestión del talento humano y la productividad del trabajador en la empresa. Los resultados muestran que “Si existe una buena gestión del talento humano

entonces es buena la productividad del trabajador de la Empresa Confecciones Sebastián E.I.R.L” El cual, se verificó mediante la prueba de hipótesis que muestra una correlación media. Por lo tanto, consideramos de importancia que es necesario mejorar los sistemas de gestión del talento humano, mejorar el control y la productividad de la empresa y adaptarse a nuevas tecnologías de gestión y producción.

La importancia de la investigación fue, de que nos ha permitido conocer la realidad de la Empresa Confecciones Sebastián E.I.R.L en lo referente a la gestión del talento humano entre ellas se evidencia que existe falta de comunicación y planificación y existe una deficiencia directiva. Asimismo, fue importante conocer el proceso productivo donde se evidencia que presenta restricciones de congestión de materiales, carecen de un control efectivo de la producción y existen errores en sus inventarios. En lo referente a sus costos fue importante conocer que existe deficiente selección de personal, de proveedores y de la mano de obra que no es calificada ni mucho menos capacitada; dado que no cuentan con un área exclusiva de gestión del talento humano y no existe un programa preventivo de control y mantenimiento de los equipos y maquinarias de la empresa. Cabe precisar que los directivos mostraron gran entusiasmo y expectativa por la innovación y mejora de la empresa

Capítulo II. Marco teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Nacionales.

Tamay Flores (2021) en su tesis titulado “Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad, 2020” presentado a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la provincia de Trujillo de Perú formuló el objetivo general de “determinar si la gestión del talento humano impacta en la productividad laboral del Gobierno Regional de la Libertad, 2020”.

La población “fue de 955 trabajadores y la muestra investigada fue de 163 trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad a quienes mediante la técnica de la encuesta se les aplicó el cuestionario elaborado. Los resultados relevantes fueron que el 57.7% de los trabajadores de la sede central precisan que la gestión del talento humano es regular y la productividad laboral es media”.

Concluye fundamentalmente que, “la gestión del talento humano a través de las relaciones laborales impacta significativamente en la productividad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de La Libertad, siendo $Rho = 0.842$ (alto grado de correlación positiva) y presenta significatividad de $p < 0,01$ ”.

Cortez Lopez (2020) en su tesis titulado “Gestión del talento humano y la productividad laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020” presentado a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la provincia de Trujillo de Perú formuló el objetivo general de “determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa”.

La población “fue de 900 trabajadores y la muestra investigada fue de 269 trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa a quienes mediante la técnica de la encuesta se les aplicó el cuestionario elaborado. Los resultados relevantes fueron que en la dimensión de planificación de los recursos humanos el 51.7% mencionan que es de nivel regular y un 33.1% mencionan que es excelente y un 15.2% menciona que existe un nivel bueno. En el nivel de productividad laboral menciona que un 53.5% de los trabajadores mencionan que es regular, y un 46.5% menciona un nivel bueno”.

Concluye fundamentalmente que: “existe relación positiva muy significativa (Sig. = 0,000) en grado bueno (Rho de Spearman = 0.767) entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa ya que, al aumentar las estrategias que mejoren la percepción de la gestión del talento humano mayor se realizará la productividad laboral”.

Amarildo Tarazona (2019) en su tesis titulado “La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa INDAPRO SAC, Huánuco - 2017” presentado a la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizán” de la provincia de Huánuco de Perú formuló el objetivo general de “determinar si la gestión del talento humano incide en el desempeño laboral de la empresa INDAPRO S.A.C. 2017”.

La población “fue de 100 trabajadores (20 con cargos jerárquicos y 80 trabajadores operarios) y la muestra investigada fue de 40 trabajadores (20 con cargos jerárquicos y 20 trabajadores obreros) de la empresa INDAPRO S.A.C.

a quienes mediante la técnica de la encuesta se les aplicó el cuestionario elaborado”.

Los resultados relevantes fueron que “en la variable de gestión del talento humano el 52.5% de los trabajadores consideran que en la empresa existe una buena gestión del talento humano y el 47.5% considera que existe una mala gestión del talento humano en la empresa INDAPRO S.A.C.”.

En los resultados de la variable desempeño laboral se muestra que el 60% de los trabajadores consideran que tienen un buen desempeño en sus labores establecidas y el 40% precisan que es malo su desempeño dentro de la empresa INDAPRO S.A.C.

Concluye fundamentalmente que, “existe una relación positiva moderada entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa INDAPRO S.A.C. se sustenta $X^2 = 9.341$ y para $\alpha = 0.05$ con un grado de libertad. El valor de la tabla es $X^2 = 3.84$ siendo mayor que la esperada. Por lo tanto, rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna”.

Cusco y Sánchez (2019) en su tesis titulado “La mejora continua y su impacto en la productividad de la Empresa de Confecciones Inversiones Imperial SAC” presentado a la carrera de Ingeniería Industrial de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Privada del Norte de la provincia de Cajamarca de Perú formuló el objetivo general de “determinar el impacto de la gestión de la mejora continua en la productividad de la Empresa de Confecciones Inversiones Imperial SAC de la provincia de Cajamarca en el año 2019”.

En la investigación desarrollada “se realiza un análisis descriptivo en un área de trabajo donde labora un grupo de colaboradores de la Empresa IISAC, se

investiga en el área de producción y se realiza un análisis previo y luego a la mejora continua. Utiliza las técnicas de observación, flujo de proceso de producción de casacas, ficha de diagrama de flujo, revisión de base de datos, análisis de documentos contables y administrativos y el diseño de planta para aplicar el plan de mejora continua con las 5 ‘S’”

Los resultados relevantes “fueron que antes de implementar el plan de mejora continua la empresa confeccionaba 78 casacas/hora con un 59% de personal operativo y el 1.64 casacas/hora como la productividad laboral. Cuando se aplicó posteriormente la mejora continua de distribución de planta y las 5 “S” la empresa confeccionó 120 casacas/semana con un 88.09% de personal operativo y el 2.53 casacas/hora como la productividad laboral. Esta mejora generó un incremento de la rentabilidad de la empresa IISAC de 17% al 33% siendo el resultado de la productividad de 54.27%”.

Concluye fundamentalmente que: “el impacto de gestión de mejora continua en la productividad de la empresa IISAC es positiva referenciado por el incremento del 54.27% de la productividad laboral y así obtener un incremento de la rentabilidad de 17% a un 33%”.

Morillo Rojas (2018) en su tesis titulado “La gestión del talento humano y el desarrollo de las empresas industriales de confecciones de Lima Metropolitana, análisis y propuesta actual” presentado a la Escuela Universitaria de Posgrado de la Universidad Nacional Federico Villareal de Perú formuló el objetivo general de “determinar la manera de como la gestión del talento humano podrá facilitar el desarrollo de las empresas industriales de confecciones de Lima Metropolitana”.

La población “fue de 10,120 personas y la muestra investigada fue de 370 personas vinculadas a las confecciones en la capital de Perú a quienes mediante la técnica de la encuesta se les aplicó el cuestionario elaborado. Los resultados relevantes fueron que el 83% de los individuos reconoce que la gestión del talento humano de las empresas industriales de confecciones de Lima capital comprende la planeación óptima de dicho talento para el crecimiento de la empresa y el 78% comprende la organización estructural y funcional óptima de dicho talento y el desarrollo empresarial”.

Concluye fundamentalmente que: “la evaluación del talento humano podrá facilitar la mejora continua de las empresas industriales de confecciones de Lima Metropolitana; mediante el examen permanente sobre la eficiencia, efectividad y productividad de dicho talento y también mediante la planeación, organización y evaluación de dicho talento”.

Moreno Vasquez (2018) en su tesis titulado “Gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos S.A. 2017” presentado a la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Trujillo de Perú formuló el objetivo general de “determinar la influencia de la gestión del talento humano en la productividad de los colaboradores de la Empresa Agrolmos ubicada en la provincia de Trujillo”.

La población “fue de 380 colaboradores y la muestra investigada fue de 191 colaboradores de la Empresa Agrolmos ubicada en la provincia de Trujillo a quienes mediante la técnica de la encuesta se les aplicó el cuestionario elaborado”.

Los resultados relevantes de la investigación realizado en la Empresa Agrolmos ubicada en la provincia de Trujillo “muestran que el 22.84% de los colaboradores encuestados precisan que la gestión del talento humano es muy mala, el 30.92% precisan que es mala, el 25.82% respondieron que es buena y el 20.42% respondieron que es muy buena. Respecto a la productividad respondieron un 19.74% que es muy bueno, 24.16% es bueno, 29.24% es malo y el 26.86% que es muy malo”.

Concluye fundamentalmente que: “el coeficiente de correlación de Pearson entre las variables gestión del talento humano y productividad de los colaboradores de la Empresa Agrolmos ubicada en la provincia de Trujillo muestra una correlación positiva de 0.798. Destaca considerar como muy importante a los indicadores de admisión de personal, aplicación de personal y considerar la compensación del personal”.

Guzmán Berrio (2018) en su tesis titulado “Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores del área de administración en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de MDD, 2018” presentado a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo de la provincia de Trujillo de Perú formuló el objetivo general de “determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores del Área de Administración en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de MDD, 2018”.

La población “fue de 200 trabajadores y la muestra investigada fue de 149 trabajadores del Área de Administración en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de MDD a quienes mediante la técnica de la encuesta se les aplicó el cuestionario elaborado. Los resultados relevantes

fueron que la variable de gestión del talento humano obtuvo 45.41 puntos siendo inoperante. El personal establece que las políticas y prácticas para influir en el comportamiento de los trabajadores tienen fortaleza en la capacitación. Existen barreras de reclutamiento y selección”.

En los resultados de la variable productividad laboral, “obtuvo 35.50 puntos que se ubica en la tendencia ineficaz, significa que los trabajadores tienen limitaciones en la mejora de su rendimiento laboral para poder cumplir sus actividades y funciones laborales para el cumplimiento de sus metas y objetivos trazados por la empresa”.

Concluye fundamentalmente que: “el coeficiente de correlación de Pearson entre las variables gestión del talento humano y productividad laboral, según la percepción de los trabajadores del Área de Administración en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de MDD es de 0.768 que indica una alta y positiva correlación entre las variables de estudio”.

Cueva, Oliden, & Vargas (2017) en su tesis titulado “Análisis de los factores que impactan en la productividad del personal operario de una empresa textil peruana : Caso Samitex” presentado a la carrera de Administración de Empresas de la Facultad de Negocios de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas de la ciudad de Lima - Perú formuló el objetivo general de “identificar los principales factores que podrían impactar en la productividad del personal operario en Samitex y plantear iniciativas de mejora para mitigar sus efectos”. Específicamente sus objetivos fueron “proponer iniciativas para mejorar la productividad y rentabilidad y analizar sentimientos, actitudes y motivaciones del personal operario de Samitex bajo el enfoque investigativo cualitativo”.

La población “asciende a 420 trabajadores en la planta de producción divididas en el área de corte, costura y acabados, siendo la muestra de 50 personas en calidad de operarios que trabajan en la empresa Samitex, quienes fueron encuestados utilizando el cuestionario con preguntas abiertas y cerradas (experiencia de 9 meses a 26 años). Utilizó la entrevista a profundidad para los gerentes y directivos conformados por el gerente general, gerente de producción, encargado de recursos humanos, jefe de área (3) y supervisores (4) de la empresa Samitex”.

Los resultados relevantes de la entrevista “reflejan que el operario tiene calificación positiva adicional en el mercado y calificación negativa no se le ofrece expectativas de crecimiento en las líneas de carrera que les condice a renunciar la empresa. Los resultados expectantes de la encuesta a los operarios reflejan que la relación con el jefe es importante, luego el trato con los compañeros de trabajo, luego la ubicación de la planta de trabajo, luego el aspecto remunerativo y finalmente el buen clima laboral”.

Concluye fundamentalmente que: “la productividad de Samitex es afectada negativamente debido a la alta rotación de los operarios, sueldos bajos, falta de incentivos e ingreso de operarios con experiencia. No existe manual de funciones, línea de carrera ni reciben inducción ni capacitación al ingresar a laborar a la empresa

2.1.2. Internacionales.

Atará (2020) en su tesis titulado “Evaluación del sistema de gestión de talento humano en una empresa estatal del sector de Hacienda y Crédito Público mediante el modelo de Delone y McLean” presentado a la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional de Colombia formuló el objetivo general fue evaluar la implementación del

sistema de gestión de talento humano de una empresa estatal del sector de Hacienda y crédito público mediante el modelo de DeLone y McLean.

La población fue de 160 personas y la muestra determinada fue de 100 usuarios. Aplicó la técnica de la encuesta de diagnóstico sobre la implementación del sistema de gestión del talento humano Kactus – (DIAN) y el instrumento denominado cuestionario.

Los resultados relevantes fueron que, “respecto a los sistemas consultados para la gestión del talento humano, los usuarios el 76% refieren que el sistema optimiza los tiempos de trabajo, el 64% manifiesta que es aceptable y para el 57% el sistema es confiable. El resultado precisa que para ejecutar los procesos propios en el sistema de gestión del talento humano se está implementado con actualizaciones y mejoras, existe una restricción de las subvariables de calidad de información y calidad de los servicios”.

Concluye, fundamentalmente que “la implementación del sistema de gestión mediante la aplicación del modelo DeLone y McLean del talento humano en la empresa es exitosa sustentados en sus dimensiones de calidad informativa, calidad del sistema y del servicio tecnológico orientado al uso y a la satisfacción de los usuarios. Existe un índice de des favorabilidad debido al proceso que se realizó 5 años después del inicio de la fase productiva del sistema en la empresa”.

Freire (2018) en su tesis titulado ¿Cómo se gestiona la gestión del talento? Un estudio de caso presentado a la Maestría en Recursos Humanos de la Facultad de

Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires formuló el objetivo general de “analizar los criterios con los que se toman decisiones de gestión de talento en determinadas organizaciones”.

La población investigada fue “las empresas de la zona de AMBA que provenían de diferentes sectores (General Electric, Adidas y Banco Citi) que tenían o contaban con planes de gestión del talento. Utilizó la entrevista semiestructurada capturando la información obtenida mediante grabaciones en formato digital explicando con notas adhesivas durante el proceso de la entrevista”.

Los resultados relevantes mostraron que “la gestión en la empresa General Electric, requiere publicar la vacante de alguna posición requerida en la empresa para las sedes en diferentes lugares del mundo. Asimismo, el eje de desarrollo es el liderazgo, un buen líder será exitoso en cualquier negocio o función. La empresa no cuenta con herramientas específicas asociadas al potencial de los empleados, pero si existe una gran cantidad de herramientas de aprendizaje disponibles mediante catálogos en línea”.

Los resultados relevantes en la empresa Adidas, muestran que “el talento se habla cuando se hace alusión a un grupo selecto de personas que garantiza la sustentabilidad del negocio. Es importante los comportamientos en el grupo selecto con las “3C” creatividad, colaboración y confianza. Esto talentos reciben un trato diferencial favorable que son evaluados mediante la matriz “Team Line Up” y la gestión del desempeño es evaluado mediante The Score”

Los resultados relevantes en la empresa Citi, muestran que “se establece una relación directa entre el negocio y el talento siendo un factor clave de ventajas competitivas diferenciales. Ubican a sus ‘Talentos Claves’ en tres categorías

como son ‘alto potencial’, ‘recurso experto’ y ‘promocionable’. En la empresa Citi se evalúa el desempeño del que (logros específicos alcanzados) y el cómo (habilidades desplegadas para alcanzar estos logros)”.

Presenta una reflexión final que, se debe entender el punto de vista de los empleados de los grupos de “talento crítico” y del grupo de “élite del talento” Para conocer las perspectivas en el impacto de las relaciones organizacionales y la posibilidad de que tengan oportunidades en la empresa.

Merchán Illescas (2018) en su tesis titulado “Plan de retención de talentos en gestión global” presentado a la Escuela de Posgrado de Economía y Negocios de la Universidad de Chile formuló el objetivo general de “proponer un plan de retención de talentos en gestión global, con el fin de contar con colaboradores claves, comprometidos y motivados en la organización para así lograr una ventaja competitiva sostenible en el tiempo”.

La muestra investigada fue de 39 colaboradores en razón que se eligió un muestreo no probabilístico para obtener la muestra dado que la empresa lo que buscó fue retener a sus talentos y a sus posibles talentos. Utilizó la técnica de la encuesta y aplicó un cuestionario on line a los colaboradores que laboraban en las empresas y se preguntó aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual.

Los resultados relevantes “mostraron aspectos relacionados sobre la conciliación vida laboral en la empresa comparados con personal (el 64.1% tienen dificultad de compatibilizar sus obligaciones laborales y sus

obligaciones personales), destacando los beneficios (muestra que un 56.4% de los colaboradores se sienten satisfechos pero que consideran necesario recibir un beneficio adicional)”.

En el desarrollo de carrera “(la formación recibida en la empresa promocionó sus talentos y un 82.05% de los colaboradores están en los niveles de acuerdo y totalmente de acuerdo), la comunicación y el liderazgo (por temor que las jefaturas puedan ver estos resultados los colaboradores no colocan la verdadera calificación que estuvo representada por 3.03 a 3.55 como media aritmética de las respuestas). Finalmente, en el clima laboral (la empresa gestión global maneja un buen clima laboral, los colaboradores se sienten motivados y positivos a para que la empresa gane productividad, con clientes satisfechos y felices)”.

Entonces la propuesta de “implementar un plan de retención en la empresa gestión global será aplicado a los analistas senior, supervisores y colaboradores de los gerentes con potencial de talento teniendo en consideración que, el departamento de recursos humanos para implementarlo tendrá en cuenta la cultura organizacional, expectativas y percepción de sus colaboradores, justificación económica y la comunicación de la propuesta de retención de los talentos”.

Concluye fundamentalmente que, “para retener a los colaboradores talentosos en la empresa es necesaria la estabilidad y competitividad de la organización y para lograrlo es fácil si la empresa gestión global requiere hacer algunos ajustes de estrategias de retención, tales como entregar mayor flexibilidad, oportunidades, beneficios y responsabilidades a los colaboradores. La empresa

gestión global requiere mantener a los colaboradores motivados en su diario accionar, pues es uno de los altos retos de saber atraer y retener el talento humano en la empresa y lograr que ellos trabajen en base a una mejora continua”.

Saavedra (2017) en su tesis titulado “Modelo para influir en la ejecución de la estrategia organizacional a través de la alineación y gestión estratégica del talento humano” presentado al Departamento de Defensa de Dirección de Empresas y Sociología de la Universidad de Extremadura formuló el objetivo general de Desarrollar un modelo de investigación que oriente el desarrollo y alineación del talento humano alineado con la estrategia organizacional para conocer su influencia en el desempeño de la organización.

El número total de personas que trabajan en las 84 empresas “son 34,685 cuyos departamentos de los 135 encuestados los trabajadores bajo su responsabilidad suman 3482. Siendo 26 persona que lidera cada encuestado. Es así que, investigó a un grupo de población de gerentes de empresas de las 84 empresas se han elegido a 135 gerentes. Utilizó el modelo de validez nomológica, cuyo contexto fue que las dimensiones del concepto pertenezcan al mismo y sean conocidas por el investigador”.

Los resultados relevantes muestran que “de las 135 personas encuestadas el 22.7% tiene prácticas vigentes desde hace más de 7 años y el 77.9% menos de 7 años que evidencia la gestión estratégica del talento humano. Las variables estudiadas fueron: la gestión estratégica del talento humano, resultados del talento humano, resultados estratégicos de la organización y la alineación

estratégica del talento humano en la organización. Del total de las 84 empresas el 53% tiene igualdad de costos y calidad, el 23% informan que sus estrategias es ser eficientes en calidad y el 1.5% indican como estrategia la baja eficiencia en calidad”.

Concluye fundamentalmente que, “las personas de la organización poseen y aportan valor a la empresa con eficiencia y eficacia, siendo inimitables ya que fácilmente no pueden ser replicados por la competencia y no son sustituibles ya que el personal de otra empresa no puede cumplir la misma función donde formó su experticia, siendo condiciones ideales para la empresa para que sea exitosa. La empresa para obtener ventaja competitiva su recurso sostenible está en el talento humano”.

Fernandez (2017) en su tesis titulado “Modelo organizativo y competencial para optimizar la productividad individual para puestos con alta capacidad de decisión en entornos en red” presentado a la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales de la Universidad Politécnica de Madrid formuló el objetivo general de “identificar predictores de la productividad individual en trabajadores del conocimiento en los ámbitos de la estructura organizativa y el puesto de trabajo en el que se desarrolla su trabajo, del equipo y del jefe con los que trabaja, del estilo de dirección que desarrolla el trabajador con las personas con las que trabaja y de las variables psicosociales asociadas”.

La investigación “se realizó con 167 trabajadores profesionales de empresas con actividad en España (El 83.7% de los trabajadores trabajan en empresas del sector privado y el 16.3% trabajan en otros sectores de actividad). Para

realizar la investigación se realizó mediante la aplicación de un cuestionario (dividió en las dimensiones de trabajador del conocimiento, mi productividad laboral, grado de adhocracia, efectividad y adaptabilidad de un líder y caracterización del puesto de trabajo) y otra el análisis de los casos empresariales”.

Los resultados relevantes muestran que “la proporción de la información de trabajo e interacción se da en formato digital, los conocimientos y decisiones que el puesto de trabajo les otorga autonomía para planificar, controlar y regular el entorno, la productividad indica que su productividad de los trabajadores es alta, el nivel de especialización es adecuado para el puesto que desempeña con la formación de sus componentes de su organización que es alta. Respecto al flujo de autoridad existe un desorden en el trabajo a la hora de tomar las decisiones y la inconformidad en los flujos de comunicación dentro de la estructura organizativa de la empresa. La atención en el puesto es con mucha eficacia de las tareas asignadas al trabajador que permite la consecución de sus objetivos de la empresa”.

Concluye y discute a modo de resumen que, “el modelo organizativo y competencial presentado optimiza la productividad individual para puestos con alta capacidad de decisión en entornos en red en las empresas investigadas”.

Álvarez (2016) en su tesis titulado “Propuesta para el desarrollo del talento humano basada en competencias laborales para incrementar la competitividad de la empresa Grupo Aguacatero Mexicano” presentado a la Escuela de Administración de

la Universidad Nacional Autónoma de México formuló el objetivo general de la investigación “realizar una propuesta que tenga como finalidad incrementar el talento del personal de la empresa Grupo Aguacatero Mexicano (GAMEX) del área gerencial con base en un plan de competencias laborales trayendo esto como resultado aumento de la productividad y competitividad”.

La población “fue de 9 participantes (gerente administrativo, coordinador de pago a productores, coordinador de compras, supervisor de logística, coordinador de sistemas, supervisor de contabilidad, coordinador de recursos humanos, coordinador de acopio y supervisor de inocuidad) quienes ha cumplido los criterios de tener un cargo gerencial en la empresa Grupo Aguacatero Mexicano (GAMEX) y contar con un equipo de trabajo definido para la investigación”.

Aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento denominado cuestionario. Específicamente utilizó la técnica de experiencia práctica (instrumentos: lista de verificación, sistemas de escala de observación, incidentes críticos y simulación de ejercicios prácticos), la técnica de características y experiencias del graduado (instrumentos: tests psicológicos, recogida de información biográfica, entrevista de evaluación y portafolios) y la técnica de valuaciones del evaluado o de otros miembros de la organización (instrumentos: auto informe sobre comportamientos, balance de competencias y evaluación de 360°).

Los resultados relevantes fueron: “a) Que el gerente administrativo obtuvo en las competencias gerenciales centrales: el 82% de comunicación, el 82% de planeación y gestión, el 86% de trabajo en equipo, el 82% de acción estratégica, el 80% en multicultural y el 82% de autoadministración. b) El coordinador de

recursos humanos resultados basado en las seis competencias gerenciales centrales: el 76% de comunicación, el 72% de planeación y gestión, el 74% de trabajo en equipo, el 74% de acción estratégica, el 52% en multicultural y el 92% de autoadministración y c) El equipo gerencial obtuvo los siguientes resultados basado en las seis competencias gerenciales centrales: el 70% de comunicación, el 73% de planeación y gestión, el 70% de trabajo en equipo, el 67% de acción estratégica, el 58% de multicultural y el 81 % de autoadministración”.

Concluye fundamentalmente que, “se puede demostrar de que por medio de un plan del desarrollo del talento humano basado en competencias puede llegar a aumentar la productividad y la competitividad de la empresa, ya que el factor humano es el principal activo, y ya conociendo las competencias que les faltan por desarrollar podemos determinar un plan donde implementemos estas competencias y así el personal las pueda conocer y desarrollar”.

2.2. Bases teóricas o científicas

2.2.1. Variable N° 1: Gestión del talento humano.

2.2.1.1. Talento humano:El talento humano de los trabajadores de la empresa, se fundamenta a partir de las propuestas y actividades dentro de la empresa donde inicialmente se le denominó “Recursos humanos” que con la modernización de la teoría y en la medida que iban evolucionando los conceptos teóricos se tenía que reconocer el “Talento humano” como una de las bases elementales de la acción y el desempeño empresarial.

Así tenemos que, Chiavenato un autor clásico de las ciencias empresariales refiere que hoy en día “Los equipos de gestión de talento

humano se libran de las actividades operativas y se ocupan de proporcionar asesoría interna para que el área asuma las actividades estratégicas de orientación global, frente al futuro y el destino organizacional” (Chiavenato, 2009, p. 42). El trabajo en equipo es fundamental dentro de la organización.

El mismo autor refiere que las personas con talento humano son aquellas “Personas que dejan de ser agentes pasivos a quienes se administra, y se convierten en agentes activos e inteligentes que ayudan a administrar los demás recursos de la organización” (Chiavenato, 2009, p. 42).

Es así que la evolución conceptual de la administración de recursos humanos se refiere a un lugar para inscribir el término “Talento Humano” en razón de que promueve la convergencia de los trabajadores con fines de productividad en sus centros laborales o de trabajo. Tanto que para alcanzar los objetivos empresariales depende del talento y capital humano con que cuenta dicha empresa.

Fundamentalmente los conocimientos evolucionan con el tiempo de acuerdo a la perspectiva paradigmática de los autores y de las innovaciones dentro de la empresa “Razones por las que se transitó a cambiar la denominación ARH por la administración del talento humano (ATH)” (Bouzas & Germán, 2019, p. 2).

“Según precisa Freijoo sobre la terminología de talento humano, el talento (del latín, *talentum*) está vinculado a la aptitud o a la inteligencia. Se trata de la capacidad para ejercer una cierta ocupación o para desempeñar una actividad. El talento suele estar asociado a la habilidad innata y a la creatividad,

aunque también puede desarrollarse con la práctica y el entrenamiento” (2016, p. 35).

Según Chiavenato para la gestión del talento humano se requiere “El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño” (2009, p.3).

Entonces, se puede concebir a la gestión del talento humano como aquella que está inmersa en los recursos humanos de la empresa “La teoría de la administración de recursos humanos es el espacio teórico en el que se inscribe la noción de talento humano y parte de toda expresión de convergencia de sujetos con fines productivos” (Bouzas & Germán, 2019, p. 2).

Finalmente “La administración de la relación laboral desde la empresa, gestión del talento humano, es un concepto elaborado a partir de la organización científica del trabajo y las diferentes teorías que la conforman” (Bouzas & Germán, 2019, p. 18).

2.2.1.2. Gestión del talento humano y sus dimensiones. La variable a investigar sobre la gestión del talento humano requiere conocer un concepto actual que permita operacionalizar la variable en sus dimensiones, así tenemos que:

Gairín & Mercader (2018) “El concepto de gestión del talento es aquella actividad consistente en canalizar y orientar las capacidades y aprendizajes de tales recursos humanos al fin último de la organización, en aras de optimizar todos sus procesos con el objetivo de ser eficiente, eficaz y

competitiva, haciendo así posible la maximización del beneficio y la minimización del coste de producción” (pág. 115).

Referente a la gestión del talento humano, es necesario evolucionar los paradigmas sobre la gestión del talento humano en la empresa para ello requiere adaptación y cambio. Bouzas & Reyes, (2019) “La gestión del talento. Como veremos en la internacionalización de la economía nos encontramos en escenarios distintos que nos obligan a examinar los paradigmas forjados con anterioridad y adaptarnos al mundo actual” (pág. 127).

Las dimensiones propuestas de la gestión del talento humano el cual se ha determinado y presentado en la presente tesis parte de la conceptualización de la variable por parte del autor y que para su medición en el campo investigativo se hace necesaria la precisión de aquellas dimensiones que requieren medirse, que orientaran la determinación y precisión de sus indicadores. Razones por la cual, la gestión del talento humano implica medir y evaluar acerca de la planeación, la organización, la dirección y el control del talento humano en la Empresa Sebastián E.I.R.L. las cuales pasamos a establecer y detallar los criterios de medición:

a) Mojica (2018) refiere: Planeación del talento humano, es aquella que define los planes y los programas de integración y políticas de gestión del talento humano en la empresa. “Permitirá implementar los planes más adecuados en procesos tales como capacitación, evaluación del desempeño de los actores del postconflicto que hayan sido vinculados en las empresas” (pág. 10).

b) Bouzas & Reyes (2019) refiere: Organización del talento humano, es aquella que diseña y ordena la estructura funcional de cargos y puestos y asigna actividades, tareas y recursos del personal talento para alcanzar sus objetivos. “La gestión del talento humano, concepto elaborado a partir de la organización científica del trabajo y las diferentes teorías que la conforman” (pág. 19).

c) La dirección del talento humano, es aquella que despliega, promueve acciones de gestión y estrategias y optimiza las competencias del desempeño eficaz y eficiente del personal talento para lograr sus objetivos. Para la dirección del talento humano en la empresa López, Rubio, & Uribe (2019) precisan que “Los stakeholders trabajadores son actores centrales en procesos organizacionales que pueden afectar o ser afectados por el diseño de políticas y estrategias de gestión del talento humano” (pág. 18) El mismo autor precisa que “Es fundamental el talento humano de la organización y la manera como es gestionado por la dirección. De tal forma que resulta importante cuestionarse acerca de la manera cómo la gestión del talento humano contribuye al ejercicio de la responsabilidad social empresarial” (pág. 19).

d) El control del talento humano, es aquella que establece medidas de supervisión y control para evaluar, mejorar y guiar el desempeño óptimo del personal talento de la empresa. Mojica Montoya, (2018) “Como puede observarse, existen trabajos que permiten verificar de un lado, la importancia del talento humano y sus procesos de capacitación, trabajo en equipo, en el posicionamiento y competitividad de las organizaciones (pág. 18).

2.2.1.3. Talento humano y desempeño profesional. Gairín & Mercader (2018) “El talento se ha venido asociando de forma generalizada a las organizaciones que con relación a su sistema productivo era necesario optimizar el aporte de los Recursos Humanos a los fines de las mismas” (pág. 115). Hoy en día la producción y la productividad dependen con qué talento humano contamos en la empresa a fin de maximizar la gestión productiva. Dentro de la estructura organizacional de la empresa la Gerencia del Talento Humano (GTH) es la encargada de gerenciar el talento en función del desempeño profesional de los trabajadores.

Mojica (2018) “La GTH, debe potenciar las habilidades o capacidades de las personas, en pro del mejoramiento continuo y ellas deben ser vistas como “el activo más importante en las organizaciones” porque dotan a la entidad de inteligencia y como socios, llevarla en búsqueda de la excelencia”. Este accionar, debe permear toda la organización a través de los niveles de administración (estratégico, táctico y operativo)” (pág. 26).

El mismo autor refiere que en la orientación estratégica de la empresa se requiere contar con “El programa ‘Desarrollo de habilidades y competencias en el individuo’, cuyo objetivo es que los individuos que se encuentran en este proceso, puedan mejorar sus capacidades y fortalezas, asumiendo y ejerciendo sus derechos y deberes, mejorando su calidad de vida” (pág. 41).

2.2.1.4. Contexto de gestión. La gestión empresarial comprende proceso y actividades y estas deben estar ligadas al posicionamiento de la empresa dentro del contexto de acción empresarial que según Gairín y refieren que:

Gairín & Mercader (2018) “Hablar de talento humano requiere posicionarse conceptualmente ya que en los últimos decenios ha sido utilizado con finalidades y visiones distintas, llegando incluso a aparecer devaluado respecto del énfasis que se le presuponía con relación a la acción institucional de las organizaciones sean éstas del sistema productivo, económico o de servicios” (pág. 114).

El contexto de gestión ha cambiado con el tiempo y los cambios en el entorno empresarial ya quedó atrás como una gestión clásica o tradicional fundamentada en que:

Mojica (2018) “Los cambios organizacionales dados por las tendencias actuales del mercado han venido cambiando el manejo del talento humano, cambiando la teoría de los recursos humanos, hacia el capital humano, donde el sujeto pasivo que había que administrar y controlar, se convierte en activo, innovador, proactivo, capaz de desarrollarse profesional y personalmente generando productividad a la empresa” (pág. 52).

2.2.1.5. La gerencia del talento humano. La Ley N° 31060 Ley de ejercicio profesional del Licenciado en Administración precisa en su artículo 3 el rol de la profesión:

“El ejercicio de la profesión de licenciado en administración, como formación humanística, científica y tecnológica es una actividad civil y

profesional, y se desarrolla en materias de planificación, organización, dirección y control” El Peruano (2012).

Razón por la cual, en su calidad de profesional está preparado para asumir cargos y funciones gerenciales dentro de la estructura organizacional de la empresa. Considerando que asume diferentes cargos entre ellos el cargo de Gerente de Recursos Humanos de la empresa, hoy “Gerente del Talento Humano” quién es el que debe orientar la perspectiva de gestión gerencial de los trabajadores de la empresa especialmente de la gestión del talento humano.

Precisando la función gerencial profesional dentro de la estructura organizacional González (2015) se refiere a que “La Gerencia en las organizaciones efectúan aquellas actividades de planificación, organización, dirección y control a objeto de utilizar sus recursos humanos, físicos y financieros, comprende la finalidad de alcanzar objetivos” (pág. 101).

González (2015) refiere que la gerencia de los recursos humanos implica que: “El término recurso humano está catalogando a la persona como un instrumento, sin tomar en consideración que éste es el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización, por lo cual se utiliza también el término Talento Humano” (pág. 23).

Por lo tanto, podemos inferir que el gerente del talento humano gestiona de acuerdo a las políticas empresariales, considerando el plan estratégico de la empresa dejando en la historia evolutiva el concepto de recursos humanos.

2.2.1.6. Gestión de talento y learnability. El learnability está inmerso dentro de la gestión del talento humano en la empresa y está conceptualizado según Gairín & Mercader (2018) como “La facilidad de reciclarse y aprender de manera rápida y efectiva; aquellos con facilidad para pasar de un área de conocimiento a otro (los knowmads, know-nomads)” (pág. 92).

La gestión del talento humano ahora se concentra en “Aquellas organizaciones Alfa que incentivan y motivan a las personas, incluso a equivocarse, para crear e innovar incesantemente en sus tareas, en la búsqueda de la mejora de forma continua y creciente” (pág. 116).

El adquirir las habilidades de aprendizaje permite según López, et al.(2019) “La conciliación e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en procesos de gestión del talento humano implica garantizar la equidad y equilibrio de oportunidades para mujeres como para hombres, partiendo de la gestión de una responsabilidad social interna” (pág. 75).

Para promover un ambiente de learnability en el ámbito de la gestión del talento humano dentro de la empresa requiere:

Mojica (2018) “Lograr que las personas sean más flexibles, proactivas, con capacidad para enfrentar la variabilidad del entorno y con liderazgo para sacar adelante los objetivos organizacionales requiere, de un lado la capacitación para alcanzar un mejor desempeño y de otro del Employer branding para alcanzar la transformación de la capacidad humana en capital intelectual” (pág. 53).

2.2.1.7. Prácticas del talento humano socialmente responsables. Para buenas y mejores prácticas en la empresa por parte de los trabajadores requiere según López et al. (2019) “La gestión del talento humano debe direccionarse estratégicamente, como función primordial de la organización, y debe estar integrada de la misma manera con la RSE como apuesta estratégica” (pág. 27).

Para hacerlas socialmente responsables requiere según López, et al. (2019) “Gestionar el talento humano organizacional con una visión de responsabilidad social interna (RSI), implica actividades que tienen como objeto incrementar las capacidades del equipo humano empresarial por medio de acciones como la formación permanente de los colaboradores” (pág. 69).

La realidad en nuestro país nos acerca a un contexto en que según Mojica (2018) “No todos los empresarios estarían en disposición de brindar oportunidades laborales al talento humano que se reintegra a la sociedad, se requiere una mayor participación de las organizaciones en aras de brindar oportunidades de trabajo a quienes dejen las armas” (pág. 40).

Por ello se considera necesario que toda organización empresarial cumpla, según Feijoó, (2016) “Tres objetivos estratégicos, pertenecientes a la perspectiva del aprendizaje y crecimiento y, como decimos, en la perspectiva del capital humano, se podría desarrollar un vector estratégico relacionado con el capital humano, como parte integral del mapa estratégico de la empresa”, (pág. 159).

2.2.1.8. Competencias profesionales del talento humano. Hoy en día, Mojica (2018) comenta “se viene hablando de la necesidad de mejorar las competencias en el capital humano para que las empresas sean competitivas, incluyendo los

niveles estratégicos de las organizaciones, porque en ellos está la responsabilidad de ejercer el liderazgo, propiciar el trabajo en equipo, la responsabilidad social, cultura organizacional y lo concerniente al servicio al cliente, entre otros” (pág. 36).

El conocer las competencias y el talento del personal trabajador que se integra a la empresa requiere cumplir las fases de según refiere Feijoó (2016) “El reclutamiento y selección de personas, con el conjunto de competencias y habilidades requeridas por una organización, para cumplir determinado conjunto de tareas y responsabilidades, es un proceso vital, por el cual las organizaciones llegan a contratar estos recursos” (pág. 35).

Torres & Jaramillo (2014) comenta para ello es necesario “Un modelo de gestión por competencias, que establece las directrices y presenta el panorama general de cómo se distribuye todo el marco competencial en la estructura organizacional y su relación con los procesos de gestión humana” (pág. 123).

Consideramos que, para mejorar las competencias de los trabajadores se requiere aplicar este nuevo enfoque, centrándose en sus aportes al ámbito de la gestión del talento humano. Por ejemplo, Se ha diseñado un método de intervención, desde el campo de la psicología, llamado story cards. Kaneko (2020) “Consiste en un juego de cartas y lienzos que facilitan su aplicación en la creación de historias” (pág. 9). Pero que influyen en el desempeño laboral del trabajador. Son estrategias que permitirán la óptima gestión del talento en la empresa.

2.2.1.9. Tecnología para el talento humano. La importancia de la gestión del talento humano en la empresa requiere del uso de aplicaciones tecnológicas modernas que permitan a las empresas mejorar su nivel de productividad y de adaptación al cambio:

Mojica(2018) “La tecnología mediante los Sistemas de información de Talento humano (SITH), es otra forma de conducir de manera propicia el conocimiento y al mismo colaborador, porque a través de estos se articularán más las personas en razón a la disponibilidad de una única fuente de información para poder intercambiar y producir conocimiento” (pág. 31).

2.2.1.10. Buscando talentos en tiempos de cambio. El trabajo es la actividad humana que realiza el hombre para generar riqueza y satisfacer las necesidades en un ambiente, plaza, o mercado, pero este trabajo que realizan los trabajadores dentro de la empresa con fines productivos requiere de personal con talento para generar mejores beneficios a las empresas y por ende a la sociedad. Según Torres & Jaramillo (2014) “El trabajo es la principal actividad del ser humano contemporáneo, e influye en su economía tanto como en su posibilidad de lograr objetivos personales Vitales. En nuestro mundo es prácticamente imposible pensar en alguien que no trabaje” (pág. 1).

El buscar persona que van a trabajar en una determinada empresa requiere buscar el mejor talento para la empresa que en esto tiempos de cambios en el entorno político, social tecnológico, social y cultural requiere buscar y encontrar las personas o trabajadores idóneos para el puesto requerido. Entonces, según Feijoó (2016) se requiere “Analizar, en su contexto, los pasos necesarios para lograr el mejor resultado posible a la hora

de reclutar y seleccionar nuevos talentos, dentro de la organización, entendiendo que cada situación merece un análisis particular” (pág. 33).

Se considera que, en estos tiempos de cambio constante del entorno de la empresa según comenta Moccia (2015) “Es estrictamente necesario conocer a todas las personas que forman una compañía para saber cuáles son sus cualidades y qué podemos esperar de cada una de ellas con la motivación y los estímulos adecuados” (pág. 11).

La empresa en las etapas del ciclo de vida de la empresa siempre va requerir personal con talento para afrontar los cambios en el entorno interno y el entorno externo. Las empresas con capital intelectual humano de potencial elevado de sus trabajadores se hacen cada vez más competitivos y sobre todo obtienen ventajas comparativas.

2.2.1.11. Reclutamiento y selección del talento humano. El contar con personal de talento para la empresa requiere cumplir según comenta Feijoó (2016) “El proceso de reclutamiento y selección de personas debe, necesariamente, estar integrado a la planeación estratégica, para orientar la adquisición del talento a las reales necesidades de los objetivos planteados por la organización” (pág. 35).

Estos objetivos deben planificarse y definirse por la empresa empezando con qué personal quieren contar, el nivel académico, la experiencia, el manejo de tecnología, habilidades y destrezas requeridas del trabajador entre otros. Todo ello debe seguir un procedimiento o pasos necesarios para el reclutamiento y selección del personal talento para la empresa. Cabe precisar, que no es un procedimiento más en la gestión del

talento humano en la empresa sino esta debe evaluarse estrictamente de acuerdo a los fines de la empresa y sus objetivos estratégicos.

Según Freijoó (2016) para el reclutamiento y selección del talento humano se requiere dar los cuatro procesos necesarios:

a) Analizar las necesidades, “es evaluar al talento humano para ocupar los puestos de acuerdo al conjunto de competencias y habilidades, siendo necesaria la valoración y análisis del puesto (tareas, conocimiento y experiencia y lugar de las tareas) y una correcta selección de las personas” (p. 37).

b) Acciones de reclutamiento, “Se debe difundir por los medios de comunicación social y prensa escrita y hablada para convocar al talento humano como candidatos al puesto ofrecido en la empresa. Esto permitirá que se logre una cantidad suficiente de postulantes para ser evaluados en función del nivel formativo-educativo, conocimientos y experiencias den el puesto. Es necesario llevar una base de datos de los postulantes y de ser el caso contratar a las empresas consultoras y evaluadoras de puestos de acuerdo al perfil exigido por la empresa convocante” (p. 37).

c) Proceso de selección, “en este proceso se evalúa el currículum vitae de los postulantes y ser evaluados y elegidos en función de las características y exigencias exigidas en el perfil del puesto ofrecido por la empresa, siendo necesarios evaluar los distintos niveles de conocimiento y competencias de los postulantes, títulos y grados obtenidos, experiencia en el puesto, siendo conexos evaluar la edad, sexo, aptitudes y habilidades, dominio de idiomas,

dominio de tecnologías, siendo necesario luego evaluarlos a los seleccionados mediante una entrevista” (p. 37).

d) Incorporación a la empresa, “elegido el candidato por los evaluadores el siguiente proceso es realizar una inducción dotando al seleccionado de información necesaria de la empresa, objetividad y expectativas de desempeño funcional dentro de un marco normativo” (p. 37).

En esta última fase es la que debe realizarse un programa de inducción y personal para incorporar al personal talento dentro de la empresa, familiarizarlos y poner a su alcance la documentación y reglamentación necesaria de la empresa, así como difundir y explicar las exceptivas de producción, cumplimiento de metas y objetivos entre otros.

2.2.1.12. Análisis de puestos para el talento humano. La empresa al proyectar su requerimiento de personal talento requiere realizar:

Torres & Jaramillo (2014) “El análisis de puestos de trabajo que hace referencia a la identificación y el registro de todos los elementos que lo componen: tareas, funciones, deberes, responsabilidades, fines, condiciones, y los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para su ejecución” (pág. 61).

Por otro lado, en el contexto y análisis de puestos según Torres & Jaramillo (2014) “El estudio o análisis del trabajo (ADT) es una necesidad fundamental para cualquier persona que realice una actividad productiva” (pág. 1).

El análisis de puestos conlleva a ubicar dentro de la estructura organizacional y de acuerdo al tamaño de la empresa (pequeña, media o grande) los puestos requeridos considerando que según Torres & Jaramillo (2014) “La organización determina la estructura de sus cargos, el número, la distribución, el nivel de especialización y su jerarquía, las relaciones, la dependencia, y recibe también la influencia de la estrategia empresarial y el análisis del flujo de trabajo” (pág. 6).

En ese orden de ideas se hace necesario distinguir los términos de cargo y puesto que son imprescindibles para la gestión del personal talento dentro de la empresa. Así Torres (2014) hace la diferencia de la terminología para el análisis de los puestos de trabajo en la empresa (pág. 12).

Cargo, “refiere que el cargo es el conjunto de actividades que desempeña el trabajador en la empresa. Dentro del cargo está inmersa las responsabilidades, funciones, perfiles, resultados” (pág. 12).

- a) Puesto, “está definida por la estructura organizacional de la empresa que está conformada por un conjunto de tareas y responsabilidades para el trabajador” (p. 12).
- b) Posición, “se refiere a las responsabilidades y a las tareas que asume el trabajador en el nivel o posición estructural de la empresa u organización” (p. 12).
- c) Tarea, “se refiere a las actividades que realiza el trabajador en base a su puesto establecido en la empresa u organización” (p. 12).
- d) Función, “es el conjunto de obligaciones y tareas que asume el trabajador dentro de la empresa u organización” (p. 12).

2.2.2. *Variable N° 2: Productividad del trabajador*

2.2.2.1. La productividad. La productividad se inicia a partir de según Torres & Jaramillo (2014) “La actividad humana productiva, ya sea manual, técnica, intelectual, artística o lúdica, recibirá aquí el nombre de trabajo” (pág. 1).

Alamar & Guijarro (2018) comentan “la mayoría asocia el concepto de productividad con el de producción, debido a que la productividad es algo más visible, tangible y medible. No hay que confundirlos, la productividad es el resultado (la producción) que se obtiene por cada unidad de trabajo” (pág. 5).

Para que los trabajadores generen productividad se hace necesario contar con personal talento considerando que:

Alcalá (2020) “El progreso del conocimiento y la productividad necesitan de la interacción entre un volumen de recursos humanos y económicos creciente en tamaño y diversidad” (pág. 11).

La productividad del trabajador en nuestro país es el resultado del esfuerzo y el trabajo desarrollado por este dentro de una organización empresarial, los empresarios han desarrollados diferentes métodos y técnicas de producción que se van acumulando progresivamente en un contexto de cambios razón por la cual, según Messmacher, et al. (2018), producto del “Resultado de las reformas, hoy nuestro país atraviesa una etapa de modernización que permitirá elevar de manera permanente la capacidad productiva de la economía en el mediano y largo plazos” (pág. 15).

Se considera que la productividad laboral según Minh y Mehtha refieren que:

La productividad es el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el agregado añadido de productos y servicios. Para mejorar la productividad, el propietario de un negocio puede hacer dos cosas:

- a) Aumentar la producción sin cambiar el volumen de los insumos de entrada (producir y vender más). (pág. 1)
- b) Disminuir el volumen de los insumos de entrada sin cambiar la producción (reducir los costos de los recursos utilizados en la empresa) (pág. 1).

2.2.2.2. Productividad del trabajador y sus dimensiones. La variable a investigar sobre la productividad del trabajador en la empresa requiere conocer un concepto actual que permita operacionalizar la variable en sus dimensiones, así tenemos que:

Alamar & Guijarro (2018) refieren que:

“La productividad, es entendida como la relación que existe entre los recursos que una empresa invierte en sus operaciones y los beneficios que obtiene de la misma, es un indicador fundamental en el análisis del estado de una compañía y de la calidad de su gestión” (pág. 5).

Céspedes et al.(2016) Refieren que:

“La productividad es una medida de la eficiencia en el uso de los factores en el proceso productivo. Si una economía produce con un único factor, como el trabajo, la productividad puede entenderse como la cantidad de producto por unidad de trabajo, comúnmente denominada productividad laboral” (pág. 12). Según esta definición, un trabajador con mayor productividad producirá más unidades del producto.

Las dimensiones propuestas de la productividad del trabajador en la empresa parte de la conceptualización de la variable por parte del autor y que para su medición en el campo investigativo se hace necesaria la precisión de aquellas dimensiones que requiere medirse y que orientaran la determinación de sus indicadores. La productividad del trabajador implica medir y evaluar acerca del rendimiento del trabajador, la productividad laboral, la eficiencia y eficacia productiva y el uso de los recursos y los beneficios en la Empresa Sebastián E.I.R.L. las cuales pasamos a establecer los criterios de medición:

a) Rendimiento del trabajador, es aquella que evalúa las competencias y las capacidades del trabajador que contribuye al logro de objetivos y la eficiencia empresarial. Comentan Naranjo & Metaute (2016) “Según la investigación realizada, en el campo organizacional el desempeño hace referencia a los resultados y el rendimiento abarca tanto los resultados como la manera de conseguirlos, esta” (pág. 50). El mismo autor precisa que para evaluar el rendimiento comprende: “¿A quién se va a evaluar?, ¿Quiénes van evaluar? y ¿Cuándo se va a evaluar?”.

b) La productividad laboral, es aquella que evalúa la cantidad de bienes producidos por el trabajador y los recursos utilizados en un período de tiempo en la empresa. Lorenzo, (2018) “Los autores Robbins y Judge, consideran que la productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo” Como se citó en (pág. 39).

c) La eficiencia y eficacia productiva, es aquella que evalúa el hacer la labor productiva correcta y las cosas bien. No se trata de trabajar

arduamente sino de trabajar inteligentemente. Lorenzo, (2018) define “Una organización es eficaz cuando lograr llegar a su meta de ventas o de participación de mercado, pero su productividad también depende de alcanzar esas metas de manera eficiente” (pág. 39).

d) El uso de recursos y beneficios productivos, es aquella que evalúa la cantidad de recursos utilizados en la producción y los logros obtenidos como rentabilidad y ganancia en la empresa. “La productividad en el lugar de trabajo incluye todos los procesos y actividades de la empresa”. Minh & Mehtha, (2016) comenta “La presencia o ausencia de materiales y equipos innecesarios que saturan el espacio de trabajo, el almacenamiento adecuado de materiales y equipos, la limpieza y el orden, las normas de salud y seguridad ocupacionales y la normalización de los procedimientos son todos aspectos comunes que afectan a la productividad en el lugar de trabajo”. (Pág. 51).

2.2.2.3. Los sprints y la productividad. El mejor desempeño de los trabajadores de una empresa se logra según Rodríguez (2018) utilizando “Los sprints que son un mecanismo de implicación excelente, cuando se reúne a un equipo, se reserva el calendario y se programan las entrevistas con los clientes, te comprometes a progresar” (Pág. 60).

En este contexto de sprint mantienen a la empresa centrados en su productividad para el logro de sus metas. Además, este trabajo permite realizar la monitorización en cualquier momento del trabajo realizado por el trabajador. El sprint está diseñado para lograr un mejor desempeño productivo del trabajador que labora en pequeñas o grandes empresas.

2.2.2.4. Cuadrantes de tareas productivas. Para evaluar la productividad en una empresa u organización se hace necesario utilizar los cuadrantes que Según Rodríguez (2018) es necesario aprovechar al máximo el tiempo y establecer las tareas que se va a abordar en la empresa siendo necesario encajar las tareas en cuatro cuadrantes de una matriz según se explica:

- a) Cuadrante I: Tareas urgente e importante, se debe priorizar las tareas urgentes en la empresa y a aquellas tareas que son importantes (pág. 45-46).
- b) Cuadrante II: Tareas no urgente pero importantes, no se debe priorizar las tareas cuando no son urgentes en la empresa y a aquellas tareas que son importantes se debe considerarla (pág. 45-46).
- c) Cuadrante III: Tareas urgentes, pero no importantes, se debe priorizar las tareas cuando son urgentes en la empresa y a aquellas tareas que no son importantes no se debe considerarla (pág. 45-46).
- d) Cuadrantes IV: Tareas no urgentes y no importantes, no se debe priorizar las tareas cuando no son urgentes en la empresa ni aquellas tareas que no son importantes no se debe considerarla (pág. 45-46).

2.2.2.5. Factores que influyen en la productividad. Según Minh y Mehtha (2016) para ubicar aquellos factores que influyen para mejorar la productividad “Debe pensarse en la forma de reducir los insumos de entrada y/o aumentar la producción sin consecuencias negativas. Los mejores resultados se obtienen al tomar en cuenta tanto los insumos de entrada como la producción” (pág. 9).

Los mismos autores Minh y Mehtha precisan que los factores a tener en cuenta son:

a) Los factores de productividad, estos pueden afectar en forma positiva o negativa a la empresa tales como los insumos de entrada como los productos necesarios para la empresa, pago de remuneraciones, consumo de servicios básicos de agua y luz y el volumen de la producción de la empresa respecto a la cantidad de productos a producir y comercializar en sus puntos de venta fijando los precios de acuerdo a la oferta y demanda en el mercado (pág. 9-13).

b) Los indicadores de la productividad, se observan a través de los informes financieros y de costos de producción de la empresa, específicamente medir las ventas y la rotación de inventarios de los productos vendidos, el registro de aumento o disminución de los clientes, la atención y registro por parte del personal de la empresa, en casos necesarios se debe orientar al cálculo del costo del producto y los suministros, rendimiento del personal que trabaja en la empresa, mermas, etc. Estos indicadores deben ser analizados cuidadosamente por los gestores empresariales (pág. 9-13).

c) El monitoreo de la productividad, refiere que se debe medir aquellas ratios de productividad que sean importantes para el continuo desarrollo exitoso de la empresa orientado hacia la rentabilidad y las ganancias obtenidas por la empresa (pág. 9-13).

Como aporte:

d) consideramos que para obtener mejores resultados en la gestión del talento humano y obtener la productividad se hace necesario contar con personal trabajador talento dentro de la empresa (aporte valorativo).
Eficacia del gasto público.

2.2.2.6. Estilos de productividad. En la gestión del talento humano dentro de la empresa u organización considerados que se debe diagnosticar los estilos de productividad del trabajador y las políticas de productividad de la empresa.

Según Rodríguez (2018) refiere que existen cuatro estilos de productividad:

a) Priorizadores, son aquellos trabajadores que tienen su pensamiento realista y analítico que se basan en hechos de la realidad. Frecuentemente asumen las tareas de mayor valor o envergadura precisando las cantidades y basándose en hechos reales para lograr obtener los resultados proyectados. Se caracterizan por utilizar herramientas tecnológicas que generen mayor productividad (pág. 30).

b) Planificadores, son aquellos trabajadores que encaminan y guían su pensamiento hacia las actividades organizadas, secuenciales y detalladas. En este estilo los trabajadores cumplen rígidamente la normatividad legal vigente, las políticas instauradas por la empresa y las condiciones de calidad y de seguridad para la empresa. Utilizan herramientas tecnológicas que les permitan aplicar planes y programas, agendas y calendarización de sus tareas (pág. 30).

c) Organizadores, son aquellos trabajadores que trabajan en equipo, que expresan su apoyo expresivo y emocional, quienes establecen mejorar la productividad y el tiempo. Para ello requieren una comunicación eficiente y eficaz para lograr un trabajo excelente en equipos de trabajo en la empresa. Utilizan aplicativos de colaboración en línea y presencial (pág. 30).

d) Visualizadores, son aquellos trabajadores intuitivos de trabajo holístico y que trabajan en un ambiente de multigestión, favoreciendo sus actitudes creativas y de innovación, mostrando capacidad de sintetizar las ideas de otros con un pensamiento sistémico y estratégico para sistematizar las tareas en la empresa. Utilizan pizarras digitales y herramientas analógicas para optimizar su productividad y su desempeño en el trabajo (pág. 30).

2.2.2.7. El trabajador productivo y su elección. El proceso de convocatoria y selección de personal para la empresa debe contar una planificación adecuada que debe precisar según Minh & Mehtha (2016) “La política de contratación debe indicar claramente qué competencias son necesarias para su empresa, el tipo de personas que le gustaría contratar, el número de personas que va a contratar y cómo va a encontrar y reclutar a los candidatos para un puesto determinado” (Pág. 25).

En ese sentido el trabajador de la empresa al ser convocado a la selección o reunión de trabajo debe considerar según Rodríguez (2018) que “Cuando estamos frente a una convocatoria de reunión, ante una lista de tareas pendientes o frente a nuestro correo electrónico, tenemos una idea intuitiva de lo importante que es, y podemos comparar fácilmente estos elementos y clasificarlos por orden importante” (Pág. 82).

Se considera al personal productivo que requiere priorizar y elegir a quien muestra sus talentos y capacidades adecuadas de acuerdo a las políticas de selección y contratación de personal para la empresa siendo necesario las inducciones y adoctrinamiento empresarial.

Por otro lado, el personal elegido para su mejor desempeño laboral debe conocer sus funciones y competencias laborales elegidos para el puesto o cargo dentro de la empresa y las políticas de la gerencia.

Por ejemplo, según Sepúlveda (2019) refiere que:

“La acumulación y el análisis de la información de uso interno relacionada con los costos de producción (de un bien o servicio) y de la determinación del costo unitario de los productos ofrecidos. Esta información permite a la gerencia planear, controlar y tomar decisiones al respecto de dichos productos” (pág. 16).

Entonces, para encaminarse a una buena información es necesario un filtro denominado según comenta Rodríguez (2018) “El triaje que, no solo implica centrarse en los elementos que son más importantes y retrasar los menos importantes hasta ‘más adelante’, sino en ignorar activamente esa gran cantidad de elementos cuya importancia cae por debajo de un determinado límite” (Pág. 83).

La evolución del trabajador productivo establece que:

Onieva, et al. (2017), “Los rendimientos directos de la mano de obra y equipos, y la fijación de incentivos para estimular o regular dichos rendimientos, ha dado paso a un planteamiento globalizador en el que se contempla tanto el diseño del sistema productivo como la gestión y operación del mismo” (pág. 31).

Alamar & Guijarro (2018) “La capacidad para obtener y mantener el mejor esfuerzo por parte de todos los empleados proporciona la tercera gran

oportunidad para mejorar la productividad” (pág. 6). Todo trabajador ostenta su capacidad y talento productivo, pero esta debe estar alineado a los requerimientos de la empresa.

Por otro lado, un factor que influye en la productividad del talento humano trabajador de las empresas son las políticas remunerativas, de premios e incentivos dentro de la empresa orientada hacia sus trabajadores precisando que según Minh & Mehtha, (2016) “Sobre la remuneración, se debe evaluar cada puesto de trabajo de manera objetiva y proporcionar igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Esto significa que debe pagar al personal lo mismo cuando realizan el mismo trabajo” (pág. 40).

2.2.2.8. Ley de Yerkes Dodson. En el campo laboral de las empresas que están enfocadas en medir la productividad de sus trabajadores se considera necesaria y de vital importancia considerar la Ley de Yerkes -Dodson para medir el rendimiento relacionado con la activación fisiológica mental, comenta Rodríguez (2018), “Según la ley de Yerkes-Dodson, el rendimiento aumenta a la vez que la activación fisiológica o mental (estrés), pero solo hasta cierto punto. Cuando el nivel de estrés es demasiado alto, el rendimiento disminuye” (pág. 18).

En ese sentido las políticas empresariales sobre gestión de personal deben contemplar estrategias de buenas relaciones y trato al personal. Eso se basa en un diagnóstico del comportamiento del personal y su estado físico emocional en el desempeño de sus funciones, actividades y tareas laborales.

2.2.2.9. La automatización productiva de la empresa. Hoy en día las empresas más competitivas y con ventajas comparativas utilizan la tecnología de punta sobre

todo en sus sistemas de gestión la producción para optimizar sus rendimientos productivos y así obtener mejor rentabilidad y ganancias en sus actividades empresariales.

Onieva, et al. (2017), “La complejidad de los nuevos procesos productivos, los costes asociados a éstos, el aumento de la competitividad, la globalización ha llevado a que la situación de ventaja comparativa entre las empresas se dirima más en el área de producción” (pág. 25).

Alcalá (2020) “La intensificación de la automatización y robotización de las actividades productivas es un proceso cuya capacidad para reducir un gran número de empleos en el futuro es muy superior a la del comercio internacional” (pág. 20). El contar con tecnología se convierte en una estrategia de diferenciación en un contexto competitivo de la empresa.

Prado, et al. (2020) “El desarrollo tecnológico y las necesidades del mercado han desencadenado la creación de sistemas de información especializados. Estos sistemas permiten integrar todas las actividades relacionadas con la gestión de la producción desde el punto de vista global e integrador” (pág. 182).

Las tecnologías emergentes productivas hacen que las empresas sean más eficientes y eficaces en sus medios de producción y gestión empresarial que en este contexto actual, Onieva, et al., (2017) comenta, “Existen una gran variedad de siglas y términos del entorno de la producción y nuevas tecnologías como el CAD, la robótica, etc., que indican la influencia que ha adquirido el empleo del computador en todas las áreas relacionadas de producción” (pág. 46). Por lo tanto, se considera según Ortiz, et al., (2019) “Es

necesario que las personas en la actualidad dominen todas estas tecnologías y comprendan la información que analizan, como requisito para vivir de manera exitosa en este mundo” (pág. 23).

Así, de importante, es que al automatizar la gestión productiva implica Según Prado, et al.(2020) “Automatizar e integrar los procesos especialmente aquellos que añaden valor al cliente, allí donde la evolución tecnológica los haga viables económicamente” (pág. 16).

La automatización de las actividades productivas en la empresa requiere:

Según Prado, et al.(2020) “La implantación de estos sistemas GMAO que se ve reforzada cada vez más por la incorporación de nuevas tecnologías que permiten, desde monitorizar determinadas variables de funcionamiento de los equipos, máquinas e instalaciones (base, por ejemplo, de muchas de las técnicas del mantenimiento predictivo o del concepto Lean de automation) en el marco de la implantación de la Industria 4.0, como del propio lanzamiento y control de órdenes de trabajo a través de sistemas remotos que gestionan los propios trabajadores (PCs, tabletas y /o teléfono móviles)” (pág. 199).

Por lo tanto, Ortiz et al., (2019) comenta “Las pequeñas y medianas empresas deben desarrollar competencias tecnológicas para adquirir recursos y conocimientos que les permitan tener mejores rendimientos, más productividad y sostenibilidad” (pág. 15).

2.2.2.10. La estructura organizativa de la empresa. Minh & Mehtha, (2016)

“La estructura organizativa se refiere a la forma en que una organización organiza a las personas y los puestos de trabajo de manera que pueda realizar su trabajo y cumplir sus objetivos” (pág. 19).

Respecto al diseño y composición de la estructura organizativa de la empresa se debe considerar según Minh & Mehtha, (2016) “Si la empresa está bien organizada y todos los empleados conocen sus cargos, sus responsabilidades, sus funciones laborales y quién los dirige, entonces la organización está estructurada adecuadamente” (pág. 19).

La estructura organizativa de la empresa obedece a un diseño estructural y funcional que les permita flexibilidad de gestión horizontal y vertical en función a los cinco componentes de la organización.

2.2.2.11. La gestión productiva en la empresa. La gestión productiva de la

empresa se refiere a la organización, planeación, dirección y control de las actividades productivas de la empresa hechos que si se gestionan adecuadamente son importantes para generar la productividad de la empresa. Para la gestión productiva en la empresa se debe diferenciar claramente los conceptos de eficacia y eficiencia:

Minh & Mehtha, (2016) “Eficacia es hacer lo correcto. La eficiencia es hacer las cosas bien. La productividad se basa en hacer lo correcto bien. No se trata sólo de trabajar más arduamente, sino de trabajar inteligente, que significa trabajar de forma más segura” (pág. 52).

La gestión productiva implica determinar los costos de producción Según Minh & Mehtha, (2016) “Los costos han sido definidos por varios autores como un recurso sacrificado para obtener un bien o servicio; es decir, constituyen el desembolso monetario que debe pagarse para adquirir dicho bien o servicio” (pág. 15).

La gestión productiva dentro de la empresa considera importante comenta Onieva et al. (2017) “La eliminación de lugares comunes aceptados como una realidad inevitable en producción, la identificación de los elementos que la caracterizan y las consecuencias de las actuaciones sobre los mismos son el objeto de la gestión de la producción” (pág. 25).

En la productividad de la empresa desempeña un rol importante el intraempresario, comenta Onieva et al. (2017) “Siendo aquella persona con características innovadoras y emprendedoras dentro de una organización, que desarrollen proyectos o nuevas soluciones a procesos en la misma” (pág. 51).

Alamar & Guijarro (2018) comenta “En las empresas, los incrementos en la productividad conducen a un servicio que demuestra mayor interés por los clientes, a un mayor flujo de efectivo, a un mejor rendimiento sobre los activos y a más capital para invertir en activos capaces de generar nuevos empleos” (pág. 6).

Así tenemos, como ejemplo de gestión productiva lo manifestado por Ortiz et al. (2019) “La Universidad Santo Tomás refiere que, el éxito de una empresa depende de su productividad, competitividad y capacidad de innovación” (pág. 91).

2.2.2.12. La productividad en el Perú. En nuestro país Perú generar productividad en las empresas requieren una gerencia eficiente y eficaz dado que la competencia no solo es nacional sino internacional con respecto a aquellas empresas exportadoras o importadoras.

Céspedes et al. (2016) comenta “Desde una perspectiva mundial, resaltamos la alta brecha negativa de productividad que tiene el Perú respecto a las economías desarrolladas, lo que se explica por brechas de infraestructura, de capital humano y de estabilidad macroeconómica” (pág. 9).

Céspedes realiza una evaluación rigurosa de la productividad en nuestro país Perú el cual, refiere que:

“Desde una perspectiva micro, la productividad medida como el capital humano es baja a lo largo del ciclo de vida de los trabajadores por la poca inversión: la producción de habilidades en la etapa preescolar es baja; la provisión de educación, al igual que sus retornos, es baja en sus tres niveles; y la capacitación en el trabajo tiene baja cobertura y es de baja calidad” (pág. 9).

Entonces, consideramos oportuno el de incentivar a las empresas peruanas con gerentes proactivos y estratégicos que contribuyan hacia el logro de los objetivos y metas empresariales para reorientar esta realidad, aunque algunas empresas pueden ser eficientes, pero no eficaces y viceversa.

2.2.2.13. Mejora del entorno productivo internacional. Alamar & Guijarro (2018) comentan “La mejora de la productividad empieza por implantar un sistema que persigue la reducción sistemática del tiempo, de los materiales y del esfuerzo que no aporta valor en todo el proceso de producción y en todas

las operaciones de la empresa para conseguir los mejores resultados de coste, calidad y satisfacción del cliente” (pág. 9).

Rubio & Uribe (2019) “En la actualidad, las empresas se han visto obligadas a capitalizar el compromiso, la capacidad, el ingenio y la creatividad de su talento humano, con el fin de diseñar una nueva filosofía organizacional y así innovar sus estrategias de gestión” (pág. 15).

Según Alcalá (2020) para lograr mejorar los aspectos productivos de un país es necesario mejorar:

La excelencia del capital humano, para ello se requiere que los trabajadores evolucionen y se adapten a las nuevas actividades frente al entorno cambiante empresarial (pág. 21).

- a) La capacidad gestora de la empresa, para lo cual la empresa debe adaptarse a ser competitiva en su entorno regional e internacional (pág. 21).
- b) Investigación – Desarrollo – Innovación, la empresa debe generar estructuras que promuevan la investigación, el desarrollo y la innovación dentro de la empresa para afrontar el entorno competitivo (pág. 21).
- c) Modernizar el entorno financiero, este entorno financiero de la empresa debe permitir reorientar los proyectos empresariales para generar e incrementar su riqueza (pág. 21).
- d) La gobernanza de calidad, en un ambiente de gobernanza digital mediante los usos de la tecnología se corrige los problemas de corrupción y se regula a los grupos de presión para que la empresa evolucionen hacia su verdadero fin (pág. 21).

Para mejorar el entorno productivo se considera:

Prado, et al. (2020) “El entorno extremadamente competitivo y turbulento en el que las empresas de hoy llevan a cabo su actividad requiere de modelos de gestión que les permitan mejorar, o, al menos, mantener, su posición en el mercado. Estos modelos tienen necesariamente que basarse en la reducción de costes (mediante la eliminación de despilfarros), el incremento de la flexibilidad, y la mejora continua de los procesos, objetivos fundamentales perseguidos por la filosofía de gestión Lean management” (pág. 39).

Prado, et al. (2020) Por ejemplo, “para mejorar el entorno productivo nacional o internacional o local, requiere por ejemplo de aplicar la filosofía Lean (Lean manufacturing o Lean management) es una manera de entender la gestión empresarial que procura dar respuesta a los grandes retos de los mercados y del entorno en el que las organizaciones desarrollan su actividad productiva” (pág. 39).

2.3. Marco conceptual

- **Análisis de puestos:** Torres & Jaramillo (2014) define “El análisis de puestos de trabajo hace referencia a la identificación y el registro de todos los elementos que lo componen: tareas, funciones, deberes, responsabilidades, fines, condiciones, y los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para su ejecución” (pág. 61).
- **Control del talento humano:** Mojica (2018) comenta “Es aquella que establece medidas de supervisión y control para evaluar, mejorar y guiar el desempeño óptimo del personal talento de la empresa.

“Como puede observarse, existen trabajos que permiten verificar de un lado, la importancia del talento humano y sus procesos de capacitación, trabajo en equipo, en el posicionamiento y competitividad de las organizaciones” (pág. 18).

- **Dirección del talento humano:** Es aquella que despliega, promueve acciones de gestión y estrategias y optimiza las competencias del desempeño eficaz y eficiente del personal talento para lograr sus objetivos.

López et al. (2019) “Es fundamental el talento humano de la organización y la manera como es gestionado por la dirección. De tal forma que resulta importante cuestionarse acerca de la manera como la gestión del talento humano contribuye al ejercicio de la responsabilidad social empresarial” (pág. 19).

- **Eficiencia y eficacia productiva:** Es aquella que evalúa el hacer la labor productiva correcta y las cosas bien. No se trata de trabajar arduamente sino de trabajar inteligentemente. Lorenzo (2018) comenta “Una organización es eficaz cuando lograr llegar a su meta de ventas o de participación de mercado, pero su productividad también depende de alcanzar esas metas de manera eficiente” (pág. 39).
- **Sprints:** Rodríguez (2018) comenta “Los sprints son un mecanismo de implicación excelente, cuando se reúne a un equipo, se reserva el calendario y se programan las entrevistas con los clientes, te comprometes a progresar” (pág. 60).
- **Estructura organizativa:** Minh & Mehtha (2016) comentan “La estructura organizativa se refiere a la forma en que una organización organiza a las personas y los puestos de trabajo de manera que pueda realizar su trabajo y cumplir sus objetivos” (pág. 19).
- **Gestión del talento:** El concepto de gestión del talento Gairín & Mercader (2018) define “es aquella actividad consistente en canalizar y orientar las capacidades y aprendizajes de tales recursos humanos al fin último de la organización, en aras de optimizar todos

sus procesos con el objetivo de ser eficiente, eficaz y competitiva, haciendo así posible la maximización del beneficio y la minimización del coste de producción” (pág. 115).

- **Habilidades (capacidades):** Mojica (2018) “Son vistas como “el activo más importante en las organizaciones” porque dotan a la entidad de inteligencia y como socios, llevan en la búsqueda de la excelencia”. “Este accionar, debe permear toda la organización a través de los niveles de administración (estratégico, táctico y operativo)” (pág. 26).
- **Learnability:** Está conceptualizado según Gairín & Mercader (2018) como “La facilidad de reciclarse y aprender de manera rápida y efectiva; aquellos con facilidad para pasar de un área de conocimiento a otro (los knowmads, know-nomads)” (pág. 92).
- **Ley de Yerkes-Dodson:** Rodríguez (2018) comenta “Según la ley de Yerkes-Dodson, el rendimiento aumenta a la vez que la activación fisiológica o mental (estrés), pero solo hasta cierto punto. Cuando el nivel de estrés es demasiado alto, el rendimiento disminuye” (pág. 18).
- **Licenciado en Administración:** El Peruano (2012) “El ejercicio de la profesión de licenciado en administración, como formación humanística, científica y tecnológica es una actividad civil y profesional, y se desarrolla en materias de planificación, organización, dirección y control” (pág. 4).
- **Organización del talento humano:** Bouzas & Germán (2019) “Es aquella que diseña y ordena la estructura funcional de cargos y puestos y asigna actividades, tareas y recursos del personal talento para alcanzar sus objetivos. “La gestión del talento humano, concepto elaborado a partir de la organización científica del trabajo y las diferentes teorías que la conforman” (pág. 19).
- **Planeación del talento humano:** Mojica (2018) “Es aquella que define los planes y los programas de integración y políticas de gestión del talento humano en la empresa.

“Permitirá implementar los planes más adecuados en procesos tales como capacitación, evaluación del desempeño de los actores del postconflicto que hayan sido vinculados en las empresas” (pág. 10).

- Productividad del trabajador: Céspedes et al. (2016) “La productividad es una medida de la eficiencia en el uso de los factores en el proceso productivo. “Si una economía produce con un único factor, como el trabajo, la productividad puede entenderse como la cantidad de producto por unidad de trabajo, comúnmente denominada ‘productividad laboral’. Según esta definición, un trabajador con mayor productividad producirá más unidades del producto” (pág. 12).
- Productividad laboral: Lorenzo (2018) “Es aquella que evalúa la cantidad de bienes producidos por el trabajador y los recursos utilizados en un período de tiempo en la empresa. “Los autores Robbins y Judge, consideran que la productividad es el nivel de análisis más elevado en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva si logra sus metas al transformar insumos en productos, al menor costo” Como se citó en (pág. 39).
- Productividad: Alamar & Guijarro (2018) “Es entendida como la relación que existe entre los recursos que una empresa invierte en sus operaciones y los beneficios que obtiene de la misma, es un indicador fundamental en el análisis del estado de una compañía y de la calidad de su gestión (pág. 5).
- Reclutamiento y selección: Freijoó (2016) “El reclutamiento y selección de personas, con el conjunto de competencias y habilidades requeridas por una organización, para cumplir determinado conjunto de tareas y responsabilidades, es un proceso vital, por el cual las organizaciones llegan a contratar estos recursos” (pág. 35).
- Rendimiento del personal: Naranjo & Metaute (2016) “Es aquella que evalúa las competencias y las capacidades del trabajador que contribuye al logro de objetivos y la

eficiencia empresarial. “Según la investigación realizada, en el campo organizacional el desempeño hace referencia a los resultados y el rendimiento abarca tanto los resultados como la manera de conseguirlos, esta” (pág. 50).

- Tecnología productiva: Prado et al. (2020) “El desarrollo tecnológico y las necesidades del mercado han desencadenado la creación de sistemas de información especializados. Estos sistemas permiten integrar todas las actividades relacionadas con la gestión de la producción desde el punto de vista global e integrador” (pág. 182).
- Tecnología SITH: Mojica (2018) “Es otra forma de conducir de manera propicia el conocimiento y al mismo colaborador, porque a través de estos se articularán más las personas en razón a la disponibilidad de una única fuente de información para poder intercambiar y producir conocimiento (pág. 31).
- Uso de recursos y beneficios: Minh & Mehtha, (2016) “Es aquella que evalúa la cantidad de recursos utilizados en la producción y los logros obtenidos como rentabilidad y ganancia en la empresa. (pág. 51) refieren que: “La productividad en el lugar de trabajo incluye todos los procesos y actividades de la empresa” (p. 51). “La presencia o ausencia de materiales y equipos innecesarios que saturan el espacio de trabajo, el almacenamiento adecuado de materiales y equipos, la limpieza y el orden, las normas de salud y seguridad ocupacionales y la normalización de los procedimientos son todos aspectos comunes que afectan a la productividad en el lugar de trabajo” (p. 51).

Capítulo III. Hipótesis

3.1. Hipótesis general

H.G.: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019.

3.2. Hipótesis específicas

1. Existe una relación significativa entre la planeación del talento humano y el rendimiento de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019.
2. Existe una relación significativa entre la organización del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019.
3. Existe una relación significativa entre la dirección del talento humano y la eficiencia y eficacia productiva de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019.
4. Existe una relación significativa entre el control del talento humano y el uso de recursos y beneficios productivos de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019.

3.3. Variables

En la investigación se cuenta con las siguientes variables:

V_1 : Gestión del Talento Humano

V_2 : Productividad del Trabajador

3.4. Operacionalización.

Matriz de operacionalización de la variable: Gestión del talento humano

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		DIMENSIONES	CRITERIOS	ITEM	INDICADORES 3C	INSTRUMENTO ESCALA VALORATIVA
<p>Definición Conceptual</p> <p>El concepto de gestión del talento es aquella actividad consistente en canalizar y orientar las capacidades y aprendizajes de tales recursos humanos al fin último de la organización, en aras de optimizar todos sus procesos con el objetivo de ser eficiente, eficaz y competitiva, haciendo así posible la maximización del beneficio y la minimización del coste de producción. (Gairín & Mercader, 2018, p. 115)</p> <p>“La gestión del talento. Como veremos en la internacionalización de la economía nos encontramos en escenarios distintos que nos obligan a examinar los paradigmas forjados con anterioridad y adaptarnos al mundo actual” (Bouzas & Germán, 2019, p. 127).</p>	<p>Definición Operacional</p> <p>Para evaluar y medir la valoración de la gestión del talento humano en la Empresa Sebastián E.I.R.L. será en función a las dimensiones de la planeación, la organización, la dirección y el control del talento humano.</p>	Planeación del Talento Humano	Define los planes y los programas de integración y políticas de gestión del talento humano en la empresa.	1. 2. 3. 4.	Analiza necesidades de personal Recluta personal talentoso Selecciona personal valioso Induce al personal talento	<p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario Valorativo Gestión del Talento Humano.</p> <p>Escala y valoración:</p> <p>Categoría ordinal de Likert</p> <p>Puntuación del 1 al 5</p> <p>Siempre (1) Muchas veces (2) A veces (3) Pocas veces (4) Nunca (5)</p> <p>Baremo:</p> <p>Interpretativo por intervalo</p>
		Organización del Talento Humano	Diseña y ordena la estructura funcional de cargos y puestos y asigna actividades, tareas y recursos del personal talento para alcanzar sus objetivos.	5. 6. 7. 8. 9. 10.	Determina la estructura de cargos Diseña cargos y puestos Determina las funciones y tareas Ubica personal calificado/valioso Establece condiciones laborales Establece la política remunerativa	
		Dirección del Talento Humano	Despliega, promueve acciones de gestión y estrategias y optimiza las competencias del desempeño eficaz y eficiente del personal talento para lograr sus objetivos.	11. 12. 13. 14. 15. 16. 17.	Evalúa el desempeño personal Capacita al personal talento Promueve el desarrollo profesional. Orienta un buen clima laboral Promueve incentivos y premios Gestiona el talento learnability Gestiona el talento humano	
		Control del Talento Humano	Establece medidas de supervisión y control para evaluar, mejorar y guiar el desempeño óptimo del personal talento de la empresa.	18. 19. 20. 21. 22.	Realiza acciones de control Establece medidas correctivas Orienta hacia el logro de metas Evalúa el rendimiento laboral Controla automatizado el trabajo	

Matriz de operacionalización de la variable: Productividad del trabajador

PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR		DIMENSIONES	CRITERIOS	ITEM	INDICADORES 3C	INSTRUMENTO ESCALA VALORATIVA
<p>Definición Conceptual</p> <p>La productividad, es entendida como la relación que existe entre los recursos que una empresa invierte en sus operaciones y los beneficios que obtiene de la misma, es un indicador fundamental en el análisis del estado de una compañía y de la calidad de su gestión. (Alamar & Guijarro, 2018, p. 5)</p> <p>La productividad es una medida de la eficiencia en el uso de los factores en el proceso productivo. Si una economía produce con un único factor, como el trabajo, la productividad puede entenderse como la cantidad de producto por unidad de trabajo, comúnmente denominada “productividad laboral”. Según esta definición, un trabajador con mayor productividad producirá más unidades del producto.(Céspedes et al., 2016, pp. 12-13)</p>	<p>Definición Operacional</p> <p>Para evaluar y medir la valoración de la productividad del trabajador en la Empresa Sebastián E.I.R.L. será en función a las dimensiones de rendimiento del personal, productividad laboral, eficacia productiva y uso de recursos productivos.</p>	Rendimiento del trabajador	Evalúa las competencias y las capacidades del trabajador que contribuye al logro de objetivos y la eficiencia empresarial.	1. 2. 3. 4. 5. 6.	Cuenta con personal competente Logra las metas trazadas Utiliza destrezas y habilidades Resuelve problemas funcionales Calidad del trabajo realizado Evalúa los estilos productivos	<p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario Valorativo Productividad del Trabajador</p> <p>Escala y valoración:</p> <p>Categoría ordinal de Likert Puntuación del 1 al 5</p> <p>Siempre (1) Muchas veces (2) A veces (3) Pocas veces (4) Nunca (5)</p> <p>Baremo:</p> <p>Interpretativo por intervalo</p>
		Productividad laboral	Evalúa la cantidad de bienes producidos por el trabajador y los recursos utilizados en un período de tiempo en la empresa.	7. 8. 9. 10. 11.	Produce las metas trazadas Utiliza determinados recursos Gestiona los esprints Utiliza tecnología productiva Incrementa las ventas	
		Eficiencia y eficacia productiva	Evalúa el hacer la labor productiva correcta y las cosas bien. No se trata de trabajar arduamente sino de trabajar inteligentemente.	12. 13. 14. 15. 16.	Incrementa la producción Logra resultados esperados Logros con menores recursos Cumple tareas y actividades Mejora procesos de cuadrantes productivos	
		Uso de recursos y beneficios productivos	Evalúa la cantidad de recursos utilizados en la producción y los logros obtenidos como rentabilidad y ganancia en la empresa.	17. 18. 19. 20. 21. 22.	Registran recursos utilizados Obtiene rentabilidad/ganancia Cuenta con informes oportunos Monitoreo de recursos Automatiza la producción Otorga beneficios/Incentivos	

Capítulo IV. Metodología

4.1. Método de Investigación

4.1.1. *Método General*

La presente investigación se basa en el enfoque cuantitativo, que según Hernández & Mendoza (2018) refiere que “La ruta cuantitativa es apropiada cuando queremos estimar las magnitudes u ocurrencia de los fenómenos y probar hipótesis” (pág. 6).

Diez refiere que “El uso del método científico, clarifica las relaciones entre variables que afectan al fenómeno bajo estudio; de igual manera, planea con cuidado los aspectos metodológicos, con la finalidad de asegurar la validez y confiabilidad de sus resultados” como se citó en Hernández & Mendoza, (2018),

Cómo método general utilizamos según Molina , et al. (2017) “El método científico es un procedimiento que consiste en la observación, experimentación, medición, formulación, modificación y análisis de cualquier hipótesis. Está fundamentado por dos cimientos: La reproductibilidad y la refutabilidad” (pág. 37). Este método nos ha permitido seguir los pasos del proceso de investigación científica (esquema).

4.1.2. *Método específico:*

Como métodos específicos principalmente se ha utilizado:

El método analítico - sintético. Define Molina et al. (2017) “Estudiando al objeto o a los hechos iniciando la descomposición del mismo en cada una de sus partes, para posteriormente estudiarlas de manera individual, y luego integrar nuevamente esas partes para estudiarlas de manera integral” (pág. 44). Se ha estudiado las variables gestión del talento humano y la productividad del trabajador la cual, se

ha descompuesto en sus dimensiones e indicadores que permitieron elaborar y aplicar la encuesta a los trabajadores de la empresa; analizarlos y presentar sus resultados.

El método inductivo - deductivo según Baena (2017) “La inducción es, así, una generalización que conduce de los casos particulares a la ley general. La deducción empieza por las ideas generales y pasa a los casos particulares” (pág. 34). Se estudió cada una de las dimensiones las cuales, nos han permitido inferir y concluir sobre las variables investigadas. Se estudio cada dimensión en su particularidad a través de los indicadores de la presente investigación.

4.2. Tipo de investigación

La investigación realizada es aplicada define D`Aquino & Barrón (2020) “Cuando se propone explicar el problema para tomar decisiones de intervención práctica. Es aplicada en cuanto a que se realiza con propósitos prácticos, ya sea para resolver un problema o para tomar decisiones” (pág. 50).

4.3. Nivel de investigación

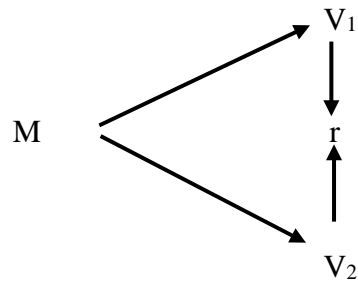
La presente investigación realizada es correlacional dado que ha permitido correlacionar las variables de investigación gestión del talento humano y productividad del trabajador, en este nivel correlacional, comenta Tiburcio, et al. (2020) “Se tiene que, cuando una de ellas varía, la otra también experimenta alguna forma de cambio a partir de una regularidad que permite anticipar la manera cómo se comportará una por medio de los cambios que sufra la otra” (pág. 75).

4.4. Diseño de la investigación

El diseño que se ha utilizado para realizar nuestra investigación no experimental, de corte transversal; ha sido el diseño correlacional ya que, según Hernández & Mendoza (2018) “Estos diseños son útiles para establecer relaciones entre dos o más categorías,

conceptos o variables en un momento determinado; a veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (causales)” (pág. 178).

El esquema del diseño es:



Donde:

M = Muestra (unidad de análisis)

V1= Gestión del Talento Humano

V2 = Productividad del Trabajador

r = Relación (0 a 1)

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población.

Romero & Zúnica (2013) refiere que “En la terminología estadística se denomina población al conjunto de todos los individuos o entes que constituyen el objeto de un determinado estudio y sobre los que se desea obtener ciertas conclusiones” (pág. 18).

La población investigada en la Empresa Sebastián E.I.R.L. estuvo conformada por 88 trabajadores para el año 2019 distribuidos en las diferentes áreas de la empresa.

4.5.2. Muestra.

Según Hernández & Mendoza (2018) La muestra es el “Subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de esta, si se desean generalizar los resultados” (pág. 196).

Romero & Zúñiga (2020) “En consecuencia para obtener información sobre una población hay que limitarse a analizar sólo un subconjunto de individuos de la misma. A este subconjunto se le denomina muestra” (pág. 21).

Para calcular el tamaño de la muestra para la población finita se utilizó la siguiente fórmula:

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

Donde:

N= Tamaño de la población

Z= Valor del nivel de confianza deseado $Z_{\frac{\alpha}{2}}$

e = Error de estimación máximo aceptado

p = Probabilidad que ocurra el evento

q = Probabilidad que no ocurra el evento

Reemplazando valores en la fórmula, se obtuvo el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{88 * (1.96)^2 * 50 * 50}{(5)^2 * (88 - 1) + (1.96)^2 * 50 * 50}$$

$$n = 72$$

La muestra investigada determinada fue de 72 trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L.

4.5.3. Muestreo.

Gamarra, et al. (2015) “La unidad de análisis, es el objeto del cual se desea obtener información. En estadística se dice elemento o unidad de análisis. Son los sujetos u objetos de estudio” (pág. 137).

Para determinar la selección de la muestra se ha considerado que:

Hernández & Mendoza (2018) comenta “Todas las unidades, casos o elementos de la población tienen al inicio la misma posibilidad de ser escogidos para conformar la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño adecuado de la muestra, y por medio de una selección aleatoria de las unidades de muestreo” (pág. 200).

Se realizó un muestreo aleatorio simple. Los términos de inclusión fueron para aquellos trabajadores varones y mujeres que estén laborando al menos más de un año en la empresa. Los términos de exclusión fueron para aquellos trabajadores eventuales y operarios varones o mujeres que tuvieran menos de 1 mes de trabajo en la empresa.

4.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnica e instrumentos de recolección de datos según Castillo & Reyes (2015) “Son aquellas que se utilizan en el desarrollo de recopilación de la información y dan respuesta a las preguntas directrices” (pág. 184).

Entre las principales técnicas e instrumentos de recolección de datos según Hernández y Mendoza (2018): “Se encuentran los diversos tipos de observación, diferentes clases de entrevista, estudio de casos, historias de vida, historia oral, entre otros. Asimismo, es importante considerar el uso de materiales que faciliten la

recolección de información como cintas y grabaciones, videos, fotografías y técnicas de mapeo necesarias para la reconstrucción de la realidad social” (pág. 520).

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

La investigación se ha realizado utilizando la técnica de la encuesta orientada hacia los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L.

Gallo y Tomalá (2015) refieren que, la técnica de la encuesta “Es otra de las técnicas y herramientas cuantitativas más utilizadas especialmente en trabajos no experimentales; se la utiliza generalmente en investigaciones sociales, puede ser realizada por el investigador o por personas capacitadas para realizar este tipo de actividad” (pág. 128).

4.6.2. Instrumentos de recolección de datos

La investigación se ha realizado utilizando el instrumento denominado “Cuestionario” que se ha aplicado a los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L.

Según Gallo y Tomalá (2015) refieren que, “El cuestionario es el instrumento de la encuesta más utilizado en investigaciones sociales; éste permitirá obtener la información necesaria referente al tema de investigación (pág. 128).

Se utilizaron las siguientes categorías de respuestas “Escala Valorativa” del trabajador de la Empresa Sebastián E.I.R.L.”:

Nunca (5)

Pocas veces (4)

A veces (3).

Muchas veces (2)

Siempre (1)

4.6.3. Procedimientos de recolección de datos

Para la recolección de los datos de la presente investigación, se ha realizado los siguientes procedimientos: Se ha presentado una solicitud para realizar la investigación al administrador de la Empresa Sebastián E.I.R.L, quién autorizó la realización de la investigación en el local de su empresa. Se visitó en varias oportunidades el local de la empresa con el fin de familiarizarnos con la empresa y el personal que trabaja.

Se acordó en aplicar el cuestionario a los trabajadores sin interrumpir demasiado su trabajo, explicándoles los objetivos de nuestra investigación. Se aplicó el cuestionario en tres bloques dado que los trabajadores cumplían diferentes turnos en la empresa. Luego se revisó y contó los cuestionarios aplicados a los trabajadores.

4.7. Validez y confiabilidad de los instrumentos empleados

La validez y confiabilidad del instrumento de recolección de datos se determinó considerando que:

Gallo & Tomalá (2015) “La validez considerada en el instrumento, se relaciona con la validez de contenidos, lo cual constituye el grado en el cual una prueba está en coherencia con los objetivos de la investigación y del planteamiento del problema” (pág. 130). Se adjunta en los anexos los formatos de validez aprobado por juicio de expertos.

Se determinó la confiabilidad dado que según Gallo & Tomalá (2015) “Existen formas de establecer la confiabilidad de un instrumento como, por ejemplo, cuando utilizan fórmulas que dan como resultado un coeficiente de confiabilidad de 0 a 1, donde 0 indica que no hay confiabilidad y uno indica una confiabilidad máxima” (pág. 131). Se utilizó el índice de confiabilidad representado por el coeficiente Alfa de Cronbach que fue una medida del coeficiente que ha indicado la confiabilidad del instrumento obtenida de 0.932 para la gestión del talento humano y de 0,960 para la productividad del trabajador siendo:

Gestión del Talento Humano		Productividad del Trabajador	
Estadísticas de fiabilidad		Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos	Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	22	,960	22

La baremación del instrumento ha consistido en la descripción del instrumento para medir la variable 1, Gestión del Talento Humano que consta de 4 dimensiones:

a) Planeación del Talento Humano, b) Organización del Talento Humano, c) Dirección del Talento Humano y d) Control del Talento Humano y para medir la variable 2, Productividad del Trabajador de la Empresa Sebastián E.I.R.L. consta de 4 dimensiones: a) Rendimiento del trabajador, b) Productividad laboral, c) Eficiencia y Eficacia Productiva y d) Uso de Recursos y Beneficios Productivos. Se estableció la puntuación del 1 al 5 por cada respuesta valorativa del trabajador de cada indicador.

4.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para las técnicas de procesamiento y análisis de datos se utilizó la estadística, precisando que la estadística es según Gutiérrez (2020) “La ciencia de recopilar,

organizar, presentar, analizar e interpretar información para la toma de decisiones” (pág. 14).

Luego de aplicar el cuestionario, el trabajo posterior que realizamos fue de tabular y procesar la información contenida en el cuestionario (SPSS). Mediante dicho paquete estadístico se realizaron los procedimientos para presentar las tablas y figuras (estadística descriptiva) y posteriormente realizamos la prueba de hipótesis (estadística inferencial) con la valiosa ayuda de nuestro asesor de investigación respectivamente. También, utilizamos el programa Excel para condensar y procesar la información. Las cuales, se presentan en la presente tesis realizada.

El estadístico utilizado para realizar la prueba de la hipótesis general y específicas fue de Rho de Spearman, que nos ha servido para realizar la contrastación de la hipótesis de la investigación tomando de referencia a Gamarra et al. (2015) que refiere que “Esta prueba estadística permite medir la correlación o asociación de dos variables y es aplicable cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal, aprovechando la clasificación de rangos” (pág. 231).

4.9. Aspectos éticos de la investigación

Nosotras las autoras de la presente investigación manifestamos haber cumplido con todos los aspectos éticos para realizar la presente investigación desde cumplir estrictamente lo dispuesto en el “Reglamento General de Investigación” de nuestra Universidad Peruana Los Andes, hasta cumplir la conducta ética y un respeto y responsabilidad cumplida en el proceso de desarrollo de investigación de la tesis en la Empresa Sebastián E.I.R.L. de la ciudad de Huancayo. Asimismo, se ha cumplido lo prescrito en el “Consentimiento Informado”.

Capítulo V. Resultados

5.1. Descripción de resultados

5.1.1. Resultados de la variable gestión del talento humano

5.1.1.1. Resultados de la dimensión planeación de talento humano.

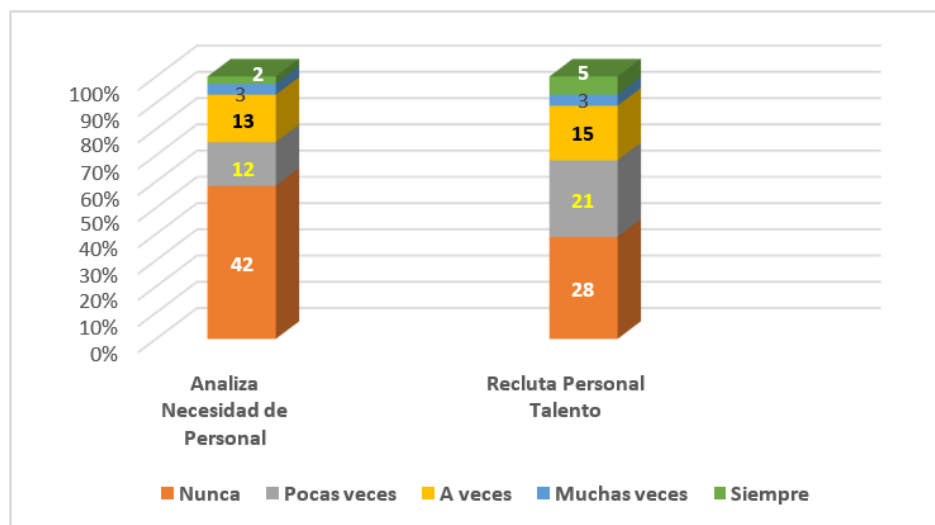
Tabla 1:

Análisis y reclutamiento de personal en la empresa Sebastián E.I.R.L.

Categorías	Analiza Necesidad de Personal		Recluta Personal Talento		Total, Promedio	
	f	%	f	%	f	%
Nunca	42	58.3	28	38.9	35	48.6
Pocas veces	12	16.7	21	29.2	16.5	22.95
A veces	13	18.1	15	20.8	14	19.45
Muchas veces	3	4.2	3	4.2	3	4.2
Siempre	2	2.8	5	6.9	3.5	4.85
Total	72	100.0	72	100.0	72	100

Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas.

Figura 2: *Análisis y reclutamiento de personal en la empresa Sebastián E.I.R.L.*



Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas

Interpretación:

La dimensión planeación del talento humano representados en la Tabla 1 y Figura 2: Análisis y reclutamiento de personal en la empresa Sebastián E.I.R.L. muestra la valoración de la mayoría de los trabajadores 42 (33.3%) que nunca se analiza las necesidades de personal, 28 (38.9%) nunca se recluta

personal talento y la minoría 2 (2.8%) y 3 (4.2%) siempre respectivamente. Se evidencia que la empresa no analiza sus necesidades de personal ni ejecuta políticas de reclutamiento de personal talento idóneo. Esto se contrasta, pues la empresa no cuenta con un plan estratégico de gestión de personal.

Tabla 2:

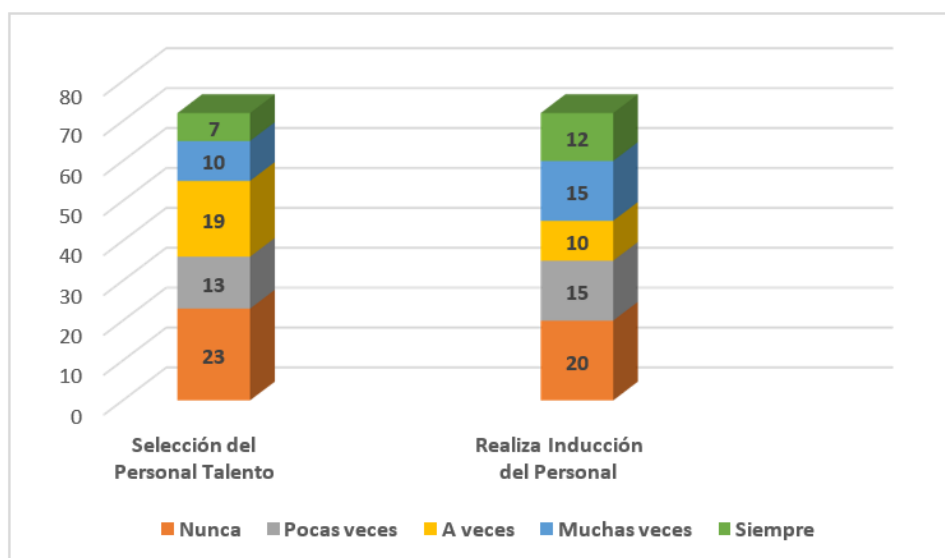
Selección e inducción al personal de la empresa Sebastián E.I.R.L.

Categorías	Selección de Personal Talento		Realiza Inducción del Personal		Total, Promedio	
	f	%	f	%	f	%
	Nunca	23	31.9	20	27.8	21.5
Pocas veces	13	18.1	15	20.8	14	19.45
A veces	19	26.4	10	13.9	14.5	20.15
Muchas veces	10	13.9	15	20.8	12.5	17.35
Siempre	7	9.7	12	16.7	9.5	13.2
Total	72	100.0	72	100.0	72	100

Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas.

Figura 3:

Selección e inducción al personal de la empresa Sebastián E.I.R.L.



Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas.

Interpretación:

La dimensión planificación del talento humano representados en la Tabla 2 y Figura 3: Selección e inducción al personal de la empresa Sebastián E.I.R.L. muestra la valoración de la mayoría de los trabajadores 23 (31.9%) que nunca se selecciona personal eficaz, 20 (27.8%) nunca se da inducción al

personal talento y la minoría 7 (9,7%) siempre y 10 (13,9%) a veces respectivamente. La empresa realiza convocatorias de personal para contrato y se realiza una evaluación rutinaria y tradicional. El personal que se selecciona y contrata reciben instrucciones simples y rutinarias para el cargo a desempeñar y más se guían por su experiencia laboral. Se infiere que la empresa no cuenta con políticas estratégicas de selección e inducción de personal.

5.1.1.2. Resultados de la dimensión organización del talento humano.

Tabla 3:

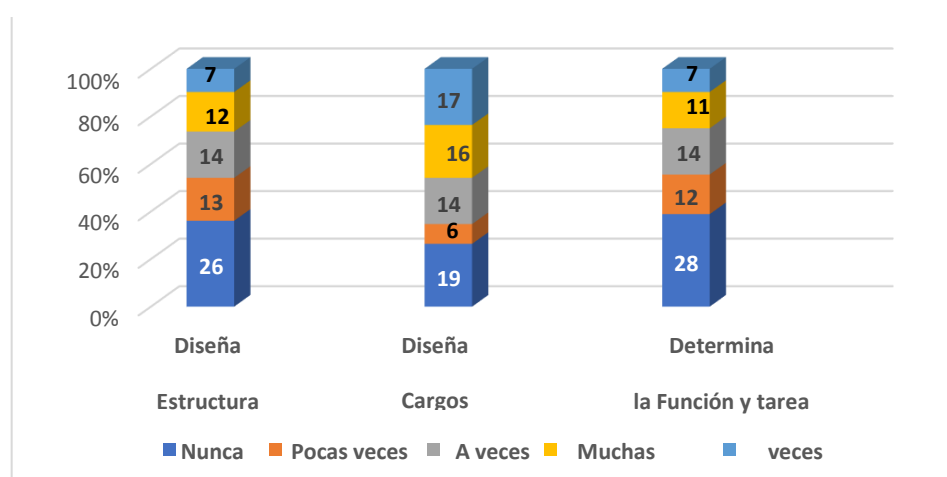
Diseño de estructura, cargos y funciones de la empresa Sebastián E.I.R.L.

Categorías	Diseña Estructura de Cargos		Diseña Cargos y Puestos		Determina la Función y Tarea		Total, Promedio	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	26	36.1	19	26.4	28	38.9	24.33	33.80
Pocas veces	13	18.1	6	8.3	12	16.7	10.33	14.37
A veces	14	19.4	14	19.4	14	19.4	14.00	19.40
Muchas veces	12	16.7	16	22.2	11	15.3	13.00	18.07
Siempre	7	9.7	17	23.6	7	9.7	10.33	14.33
Total	72	100.0	72	100.0	72	100.0	72.00	100.00

Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas.

Figura 4:

Diseño de estructura, cargos y funciones de la empresa Sebastián E.I.R.L.



Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas.

Interpretación:

La dimensión organización del talento humano representados en la Tabla 3 y Figura 4: Diseño de estructura, cargos y funciones de la empresa Sebastián

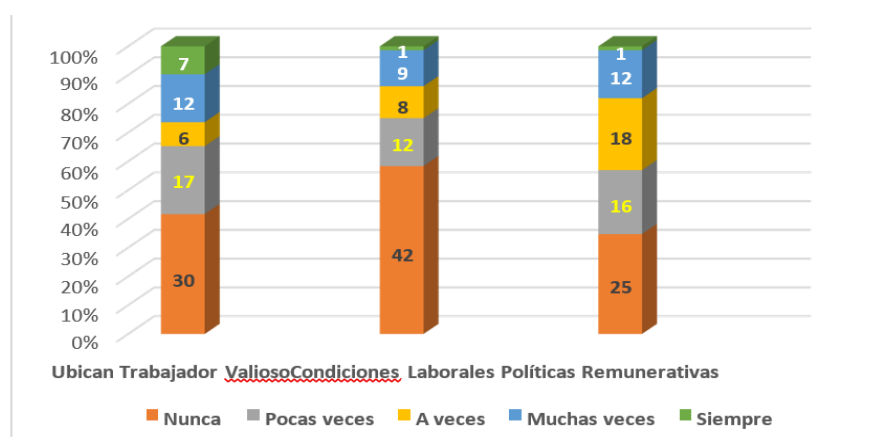
E.I.R.L. muestra la valoración de la mayoría de los trabajadores 26 (36.1%) que nunca se diseña la estructura de cargos, 19 (26.4%) nunca se diseña los cargos y puestos, 28 (38.9%) nunca se determina las funciones y tareas y la minoría 7 (9,7%) siempre, 6 (8.3%) pocas veces y 7 (9.7%) siempre respectivamente. Los valores extremos altos sugieren que la empresa no cuenta con un organigrama estructural de cargos, un reglamento donde se precise los cargos, funciones y tareas del trabajador. Indagamos al respecto y cuentan con un “Reglamento de Organización y Funciones” que es de años anteriores, desactualizado y no aplican en la práctica.

Tabla 4:
Trabajador valioso, condiciones y políticas en la empresa Sebastián E.I.R.L.

Categorías	Ubican Trabajador Calificado Valioso		Condiciones Laborales		Políticas Remunerativas		Total, Promedio	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	30	41.7	42	58.3	25	34.7	32.33	44.90
Pocas veces	17	23.6	12	16.7	16	22.2	15.00	20.83
A veces	6	8.3	8	11.1	18	25.0	10.67	14.80
Muchas veces	12	16.7	9	12.5	12	16.7	11.00	15.30
Siempre	7	9.7	1	1.4	1	1.4	3.00	4.17
Total	72	100.0	72	100.0	72	100.0	72.00	100.00

Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas.

Figura 5:
Trabajador valioso, condiciones y políticas en la empresa Sebastián E.I.R.L.



Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas.

Interpretación:

La dimensión organización del talento humano representados en la Tabla 4 y Figura 5: Trabajador valioso, condiciones y políticas en la empresa Sebastián E.I.R.L. muestra la valoración de la mayoría de los trabajadores 30 (41.7%) que nunca ubican personal valioso, 42 (58.3%) nunca establecen buenas condiciones laborales, 25 (34.7%) nunca establecen buenas políticas remunerativas y la minoría 7 (9,7%), 1 (1.4%) y 1 (1.47%) siempre respectivamente. La variación porcentual de las valoraciones del trabajador se inclina a que la empresa no cuenta con políticas de captación del personal calificado y talentoso, las condiciones laborales sin expectativas, no valoran el capital intelectual y el aprendizaje laboral de sus trabajadores y esto se reflejan en condiciones remunerativas desfavorables del trabajador que por necesidad laboral mantiene pasividad y desempeño rutinario. Existe un conformismo empresarial y tradicional.

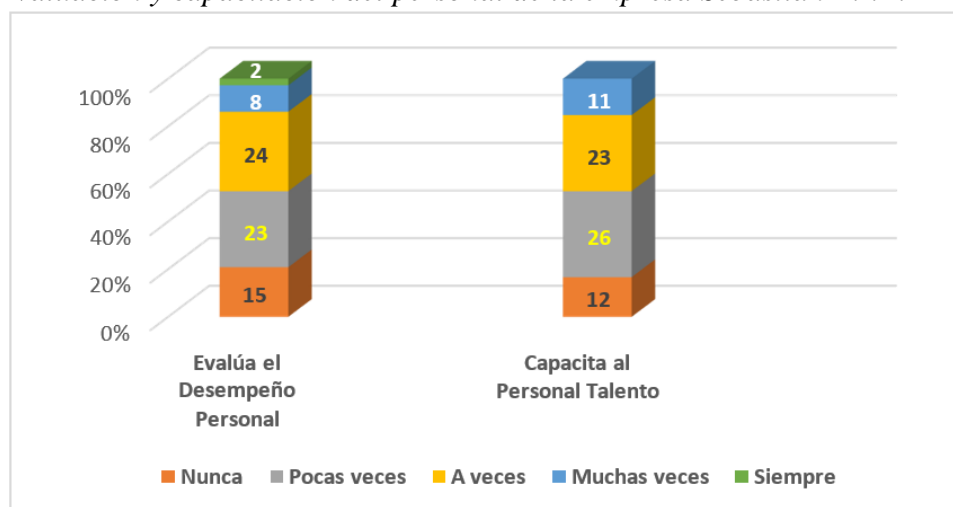
5.1.1.3. Resultados de la dimensión dirección del talento.

Tabla 5:
Evaluación y capacitación del personal de la empresa Sebastián E.I.R.L

Categorías	Evalúa el Desempeño Personal		Capacita al Personal Talento		Total, Promedio	
	f	%	f	%	f	%
Nunca	15	20.8	12	16.7	13.5	18.75
Pocas veces	23	31.9	26	36.1	24.5	34
A veces	24	33.3	23	31.9	23.5	32.6
Muchas veces	8	11.1	11	15.3	9.5	13.2
Siempre	2	2.8	0	0	2	2.8
Total	72	100.0	72	100.0	72	100

Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas.

Figura 6:
Evaluación y capacitación del personal de la empresa Sebastián E.I.R.L



Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas.

Interpretación:

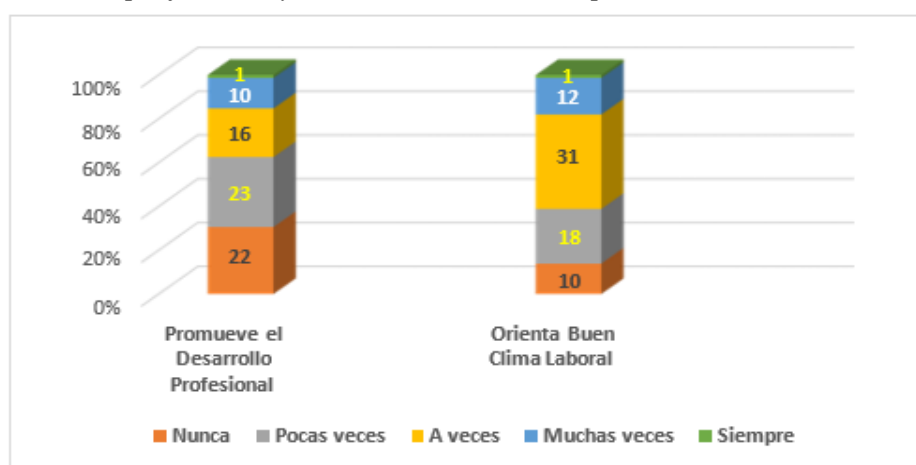
La dimensión dirección del talento humano representados en la Tabla 5 y Figura 6: Evaluación y capacitación del personal de la empresa Sebastián E.I.R.L. muestra la valoración de la mayoría de los trabajadores 24 (33.3%) que a veces se evalúa el desempeño del personal, 26 (36.1%) pocas veces se capacita al personal talento y la minoría 2 (2.8%) siempre y 11 (15.3%) muchas veces respectivamente. La empresa se orienta al trabajo constante y a la producción en masa de camisas Roger de diferente modelos y colores hechos que despreocupan que exista un sistema de evaluación y capacitación para medir el rendimiento laboral y desempeño del trabajador, siendo empírico. Además, sólo los trabajadores más antiguos acceden a las capacitaciones. Se indagó que la empresa no contaba con una directiva de evaluación del desempeño y capacitación al trabajador.

Tabla 6:
Desarrollo profesional y clima laboral en la empresa Sebastián E.I.R.L.

Categorías	Promueve el Desarrollo Profesional		Orienta BuenClima Laboral		Total, Promedio	
	f	%	f	%	f	%
Nunca	22	30.6	10	13.9	16	22.25
Pocas veces	23	31.9	18	25.0	20.5	28.45
A veces	16	22.2	31	43.1	23.5	32.65
Muchas veces	10	13.9	12	16.7	11	15.3
Siempre	1	1.4	1	1.4	1	1.4
Total	72	100.0	10	13.9	41	56.95

Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas.

Figura 7:
Desarrollo profesional y clima laboral en la empresa Sebastián E.I.R.L.



Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas

Interpretación:

La dimensión dirección del talento humano representados en la Tabla 6 y Figura 7: Desarrollo profesional y clima laboral en la empresa Sebastián E.I.R.L. muestra la valoración de la mayoría de los trabajadores 23 (31.9%) que pocas veces se promueve el desarrollo profesional, 31 (43.1%) a veces se orienta un buen clima laboral y la minoría 1 (1.4%) y 1 (1.4%) siempre respectivamente. Expresa que, el profesional no sienta perspectivas de mejora y logros laborales en el campo profesional siendo desfavorables para la empresa y la productividad. La perspectiva de no contar con un profesional talentoso en la empresa implica un trabajo mecánico y tradicional. El clima laboral con bajos estándares de calidad en una organización no mejora la producción y las

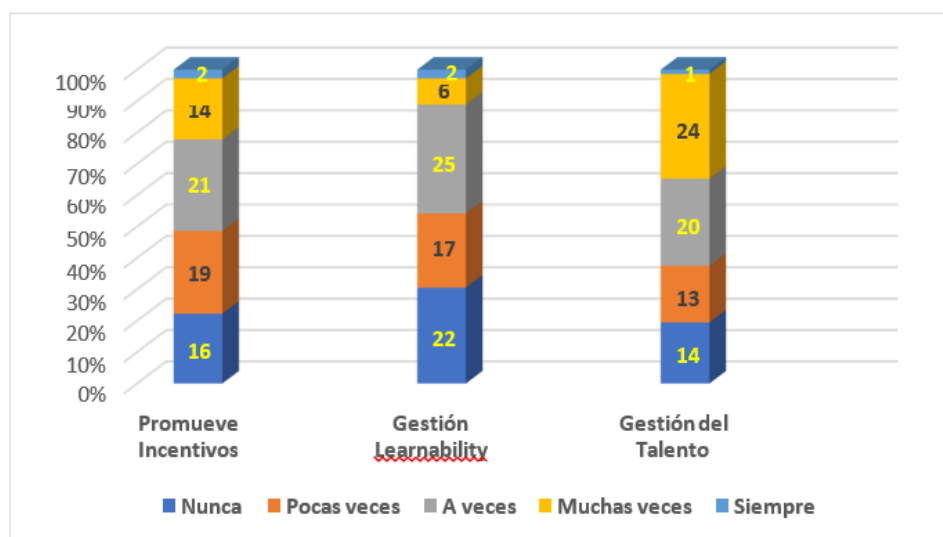
relaciones laborales; hechos que generan relaciones desfavorables no solo entre trabajadores sino con los dueños empresarios y clientes de forma horizontal y vertical.

Tabla 7:
Incentivos, learnability y gestión talento en la empresa Sebastián E.I.R.L.

Categorías	Promueve Premiose Incentivos		Gestión Learnability		Gestión del Talento		Total, Promedio	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	16	22.2	22	30.6	14	19.4	17.33	24.07
Pocas veces	19	26.4	17	23.6	13	18.1	16.33	22.70
A veces	21	29.2	25	34.7	20	27.8	22.00	30.57
Muchas veces	14	19.4	6	8.3	24	33.3	14.67	20.33
Siempre	2	2.8	2	2.8	1	1.4	1.67	2.33
Total	72	100.0	72	100.0	72	100.0	72.00	100.00

Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas

Figura 8:
Incentivos, learnability y gestión talento en la empresa Sebastián E.I.R.L.



Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas.

Interpretación:

La dimensión dirección del talento humano representados en la Tabla 7 y Figura 8: Incentivos, learnability y gestión talento en la empresa Sebastián E.I.R.L. muestra la valoración de la mayoría de los trabajadores 21 (29.2%) que a veces la empresa promueve premios e incentivos, 25 (34.7%) a veces se gerencia el learnability (capacidad de aprendizaje), 24 (33.3%) muchas veces se

gestiona el buen talento y la minoría 2 (2.8%), 2 (2.8%) y 1 (1.4%) siempre respectivamente; siendo no muy favorables. La gestión con premios e incentivos al trabajador implica superación, esfuerzo y dedicación del trabajador para lograrlo. El trabajador learnability promueve su aprendibilidad, habilidades y destrezas laborales. La gerencia que gestiona el talento laboral de los trabajadores gestiona stakeholders (partes interesadas). Razones suficientes para que la empresa realice su compromiso, modernice y redireccione la gestión y las políticas laborales.

5.1.1.4. Resultados de la dimensión control del talento humano.

Tabla 8:

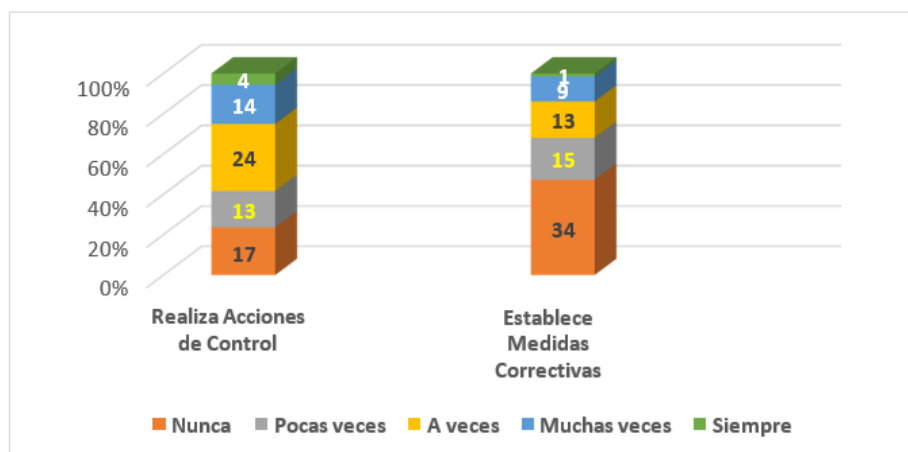
Acciones de control y medidas correctivas en la empresa Sebastián E.I.R.L

Categorías	Realiza Acciones de Control		Establece Medidas Correctivas		Total, Promedio	
	f	%	f	%	f	%
Nunca	17	23.6	34	47.2	25.5	35.4
Pocas veces	13	18.1	15	20.8	14	19.45
A veces	24	33.3	13	18.1	18.5	25.7
Muchas veces	14	19.4	9	12.5	11.5	15.95
Siempre	4	5.6	1	1.4	2.5	3.5
Total	72	100.0	72	100.0	72	100

Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas.

Figura 9:

Acciones de control y medidas correctivas en la empresa Sebastián E.I.R.L



Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas.

Interpretación:

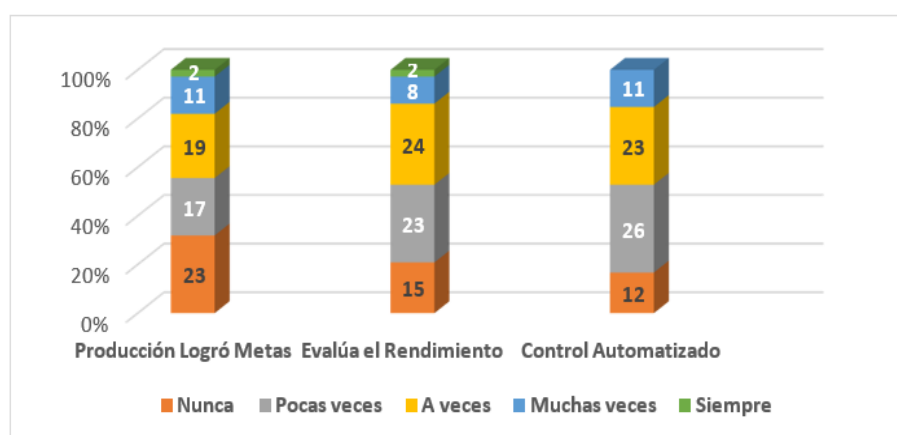
La dimensión control del talento humano representados en la Tabla 8 y Figura 9: Acciones de control y medidas correctivas en la empresa Sebastián E.I.R.L. muestra la valoración de la mayoría de los trabajadores 24 (33.3%) que a veces se realizan acciones de control del trabajador, 34 (47.2%) nunca se establecen medidas correctivas del trabajo y la minoría 4 (5.6%) y 1 (1.4%) siempre respectivamente. Se observa que las acciones de control son desfavorables y tampoco establecen medidas correctivas en el trabajo que implica una gestión desfavorable, la gerencia manifiesta que los controles son esporádicos solo sobre la asistencia de personal y que los trabajadores de la empresa realizan su trabajo cotidiano en los turnos establecidos y que los controles son inaplicables por carecer de tecnología de control de personal.

Tabla 9:
Metas, rendimiento y control automatizado en la empresa Sebastián E.I.R.L

Categorías	Producción a Lograr Metas		Evalúan el Rendimiento		Control en Forma Automatizada		Total, Promedio	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	23	31.9	15	20.8	12	16.7	16.67	23.13
Pocas veces	17	23.6	23	31.9	26	36.1	22.00	30.53
A veces	19	26.4	24	33.3	23	31.9	22.00	30.53
Muchas veces	11	15.3	8	11.1	11	15.3	10.00	13.90
Siempre	2	2.8	2	2.8	0	0	2.00	2.80
Total	72	100.0	72	100.0	72	100.0	72.00	100.00

Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas.

Figura 10:
Metas, rendimiento y control automatizado en la empresa Sebastián E.I.R.L



Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas.

Interpretación:

La dimensión control del talento humano representados en la Tabla 9 y Figura 10: Metas, rendimiento y control automatizado en la empresa Sebastián E.I.R.L. muestra la valoración de la mayoría de los trabajadores 23 (31.9%) que nunca se orienta el trabajo a lograr metas, 24 (33.3%) a veces se realizan evaluaciones del rendimiento laboral del trabajador, 26 (36.1%) pocas veces se realiza el control automatizado y la minoría 2 (2.8%), 2 (2.8%) siempre y 11 (15.3%) muchas veces respectivamente. El trabajar hacia el logro de metas de producción es desfavorable y tampoco se evalúa el rendimiento producido por el trabajador que trabaja sin expectativas laborales. También, es desfavorable el no contar con un sistema automatizado de gestión del personal donde se aprecie su productividad logro de metas, rendimiento laboral entre otros siendo importante que se reorienten las acciones de gestión gerencial en la empresa para mejorar sus ventajas competitivas y comparativas con las demás empresas del sector textil. El momento actual, requiere el uso de tecnologías de punta.

5.1.2. Resultados de la variable productividad laboral

5.1.2.1. Resultados de la dimensión rendimiento del trabajador.

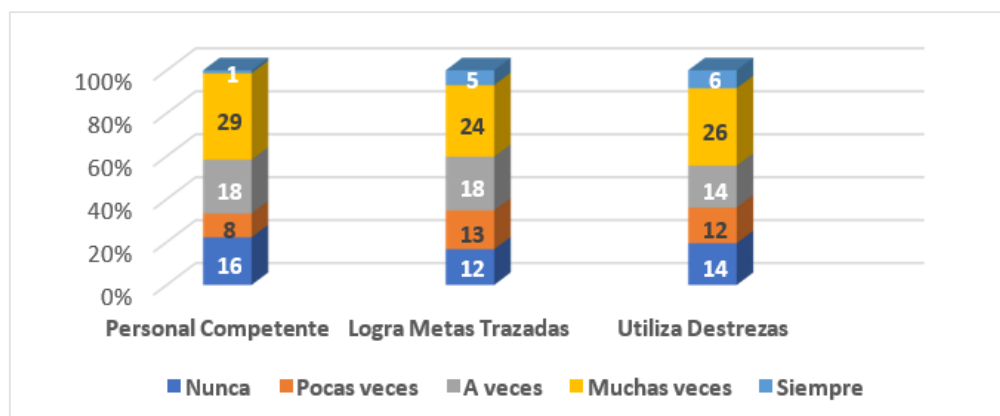
Tabla 10:

Personal competente, metas y habilidades en la empresa Sebastián E.I.R.L

Categorías	Cuenta Personal Competente		Logra Metas Trazadas		Utiliza Destrezasy Habilidades		Total, Promedio	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	16	22.2	12	16.7	14	19.4	14.00	19.43
Pocas veces	8	11.1	13	18.1	12	16.7	11.00	15.30
A veces	18	25.0	18	25.0	14	19.4	16.67	23.13
Muchas veces	29	40.3	24	33.3	26	36.1	26.33	36.57
Siempre	1	1.4	5	6.9	6	8.3	4.00	5.53
Total	72	100.0	72	100.0	72	100.0	72.00	100.00

Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas.

Figura 11: Personal competente, metas y habilidades en la empresa Sebastián E.I.R.L.



Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas.

Interpretación:

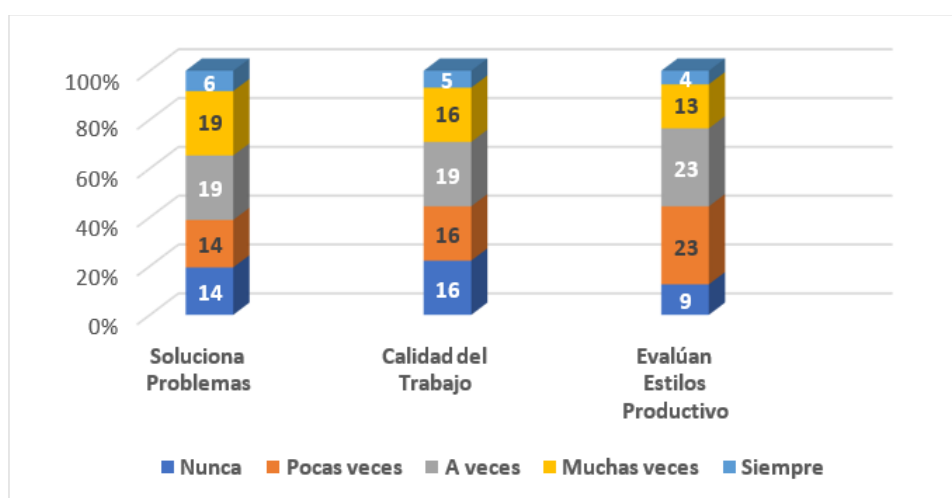
La dimensión rendimiento del trabajador representados en la Tabla 10 y Figura 11: Personal competente, metas y habilidades en la empresa Sebastián E.I.R.L. muestra la valoración de la mayoría de los trabajadores 29 (40.3%) que muchas veces cuentan con personal competente, 24 (33.3%) muchas veces se logran las metas trazadas, 26 (36.1%) muchas veces el trabajador utiliza sus destrezas y habilidades y la minoría 1 (1.4%), 5 (6.9%) y 6 (8.3%) siempre respectivamente. El trabajador reconoce su competencia que nos es eficiente y eficaz sin expectativa hacia el logro de metas y resalta el autorreconocimiento que no están trabajando a su capacidad máxima. Las políticas hacia el logro de metas es la fortaleza empresarial que en este caso se aprecia desfavorable y se demuestra que el personal no muestra su competencia laboral y el uso de sus habilidades en la productividad laboral.

Tabla 11:
Soluciono problemas, calidad y estilo productivo empresa Sebastián E.I.R.L

Categorías	Resuelve Problema Funcional		Calidad del Trabajo		Evalúan Estilos Productivo		Total, Promedio	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	14	19.4	16	22.2	9	12.5	13.00	18.03
Pocas veces	14	19.4	16	22.2	23	31.9	17.67	24.50
A veces	19	26.4	19	26.4	23	31.9	20.33	28.23
Muchas veces	19	26.4	16	22.2	13	18.1	16.00	22.23
Siempre	6	8.3	5	6.9	4	5.6	5.00	6.93
Total	72	100.0	72	100.0	72	100.0	72.00	100.00

Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas.

Figura 12:
Soluciono problemas, calidad y estilo productivo empresa Sebastián E.I.R.L



Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas.

Interpretación:

La dimensión rendimiento del trabajador representados en la Tabla 11 y Figura 12: Soluciona problemas, calidad y estilo productivo empresa Sebastián E.I.R.L. muestra la valoración de la mayoría de los trabajadores 19 (26.4%) que a veces y muchas veces resuelven problemas funcionales, 19 (26.4%) a veces lo producido es de calidad, 23 (31.9%) pocas veces y a veces se evalúan los estilos productivos y la minoría 6 (8.3%), 5 (6.9%) y 4 (5.6%) siempre respectivamente. Los problemas de cumplimiento de funciones se solucionan por el trabajador en caso de complejidad se comunica al supervisor, existen problemas de mantenimiento de las máquinas cortadora y separadora. El ser

trabajador de la empresa conlleva a elevar su calidad productiva, pero en la práctica es desfavorable. Cada trabajador produce de acuerdo a su experticia y conocimiento laboral influenciados por la antigüedad (pocos) y que los nuevos trabajadores desconocen. El estilo productivo en cada área de trabajo, requiere atención prioritaria.

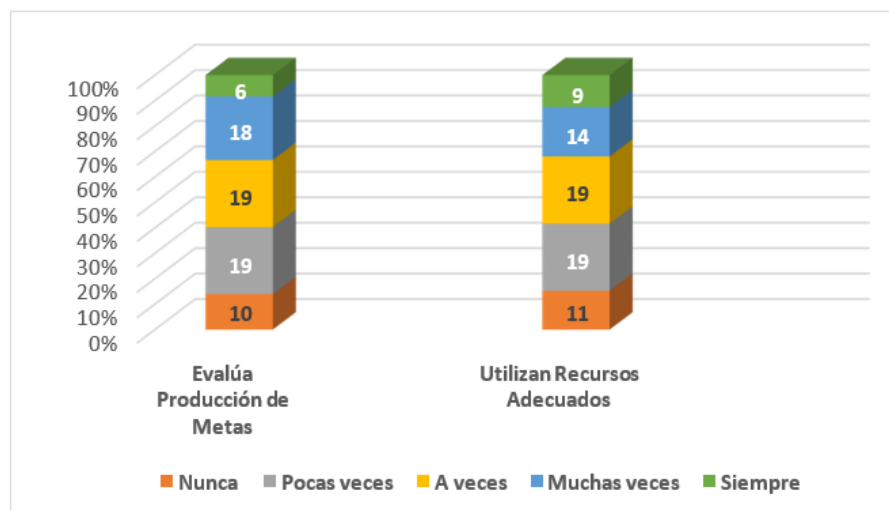
5.1.2.2. Resultados de la dimensión productividad laboral.

Tabla 12 :
Evaluación de metas y uso de recursos en la empresa Sebastián E.I.R.L

Categorías	Evalúa Producción de Metas Trazadas		Utilizan Recursos Adecuados		Total, Promedio	
	f	%	f	%	f	%
	Nunca	10	13.9	11	15.3	10.5
Pocas veces	19	26.4	19	26.4	19	26.4
A veces	19	26.4	19	26.4	19	26.4
Muchas veces	18	25.0	14	19.4	16	22.2
Siempre	6	8.3	9	12.5	7.5	10.4
Total	72	100.0	72	100.0	72	100

Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas.

Figura 13:
Evaluación de metas y uso de recursos en la empresa Sebastián E.I.R.L



Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas.

Interpretación:

La dimensión productividad laboral representados en la Tabla 12 y Figura 13: Evaluación de metas y uso de recursos en la empresa Sebastián

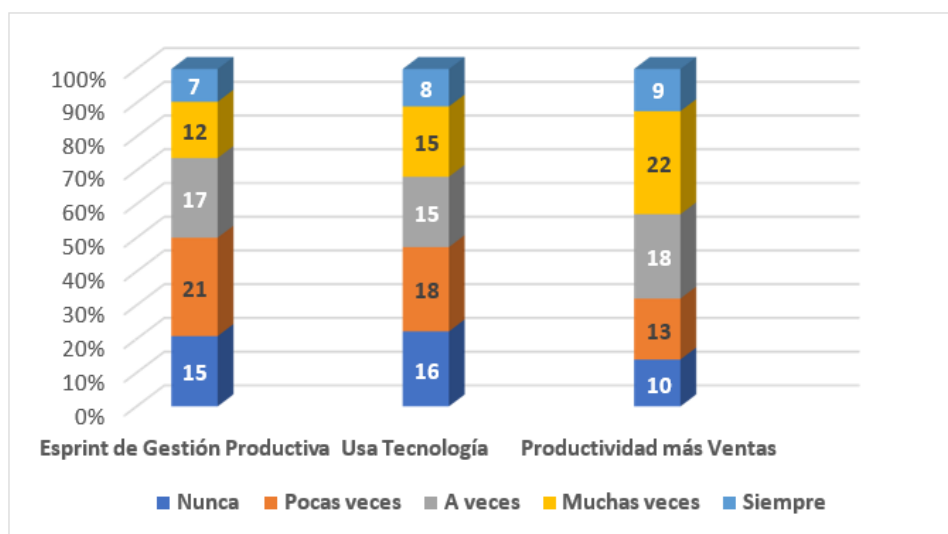
E.I.R.L. muestra la valoración de la mayoría de los trabajadores 19 (26.4%) pocas veces y a veces se realizan evaluaciones de producción de metas trazadas, 19 (26.4%) pocas veces y a veces utilizan los recursos adecuados y la minoría 6 (8.3%) y 9 (12.5%) siempre respectivamente. Se corrobora que no existen políticas de producción y fijación de metas de logro, dado que en la empresa no se cuenta con los recursos necesarios o su abastecimiento es tardío; por las campañas de producción y la demanda de las camisas de acuerdo a las estaciones en el año. Es desfavorable para la empresa el no contar con sistemas de gestión de la producción y gestión de recursos.

Tabla 13:
Sprint, tecnología y productividad en ventas de empresa Sebastián E.I.R.L.

Categorías	Esprint de Gestión Productiva		Usa Tecnología Productiva		Productividad más Ventas		Total, Promedio	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	15	20.8	16	22.2	10	13.9	13.67	18.97
Pocas veces	21	29.2	18	25.0	13	18.1	17.33	24.10
A veces	17	23.6	15	20.8	18	25.0	16.67	23.13
Muchas veces	12	16.7	15	20.8	22	30.6	16.33	22.70
Siempre	7	9.7	8	11.1	9	12.5	8.00	11.10
Total	72	100.0	72	100.0	72	100.0	72.00	100.00

Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas.

Figura 14:
Esprint, tecnología y productividad en ventas de empresa Sebastián E.I.R.L.



Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas.

Interpretación:

La dimensión productividad laboral del trabajador representados en la Tabla 13 y Figura 14: Esprint, tecnología y productividad en ventas de empresa Sebastián E.I.R.L. muestra la valoración de la mayoría de los trabajadores 21 (29.2%) que pocas veces utilizan esprints (aceleración productiva), 18 (25.0%) pocas veces utilizan tecnología productiva, 22 (30.6%) muchas veces la productividad del trabajador eleva las ventas de la empresa y la minoría 7 (9.7%), 8 (11.1%) y 9 (12.5%) siempre respectivamente. Solamente, se acelera la producción cuando se dan las campañas de ventas que es estacional al año, luego es rutinaria la labor productiva del trabajador. La tecnología que utilizan para la producción camisas es antigua y requieren modernización con nuevos equipos, aunque los equipos informáticos son de años anteriores. La producción se mantiene año tras año y las ventas son casi similares, es desfavorable para la empresa.

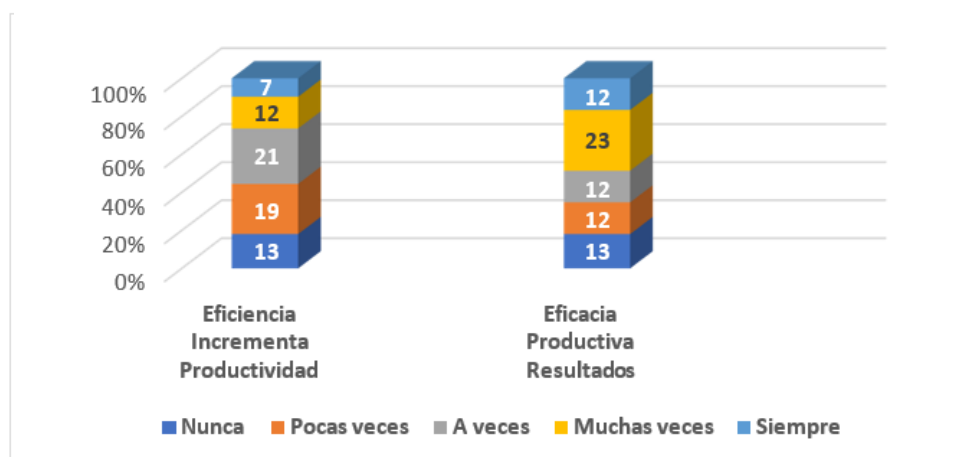
5.1.2.3. Resultados de la dimensión eficiencia y eficacia productiva.

Tabla 14:
Eficiencia y eficacia productiva logra resultados empresa Sebastián E.I.R.L

Categorías	Eficiencia IncrementaLa Productividad		Eficacia Productiva Logro de Resultados		Total, Promedio	
	f	%	f	%	f	%
Nunca	13	18.1	13	18.1	13	18.1
Pocas veces	19	26.4	12	16.7	15.5	21.55
A veces	21	29.2	12	16.7	16.5	22.95
Muchas veces	12	16.7	23	31.9	17.5	24.3
Siempre	7	9.7	12	16.7	9.5	13.2
Total	72	100.0	72	100.0	72	100

Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas.

Figura 15:
Eficiencia y eficacia productiva logra resultados empresa Sebastián E.I.R.L



Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas.

Interpretación:

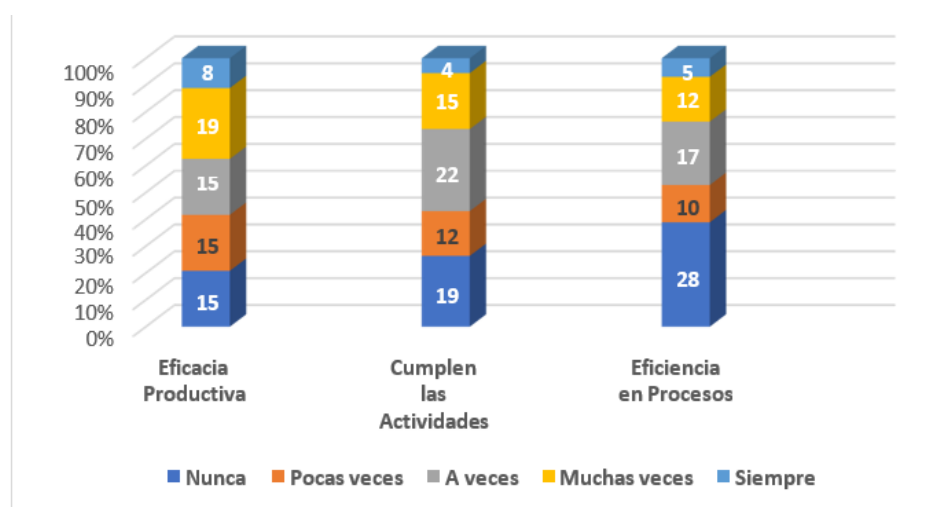
La dimensión eficiencia y eficacia productiva del trabajador representados en la Tabla 14 y Figura 15: Eficiencia y eficacia productiva logro de resultados empresa Sebastián E.I.R.L. muestra la valoración de la mayoría de los trabajadores 21 (29.2%) que a veces la eficiencia incrementa la productividad, 23 (31.9%) muchas veces la eficacia productiva logra los resultados deseados y la minoría 7 (9.7%) y 12 (16.7%) siempre respectivamente. El cumplimiento adecuado de producción por el trabajador es desfavorable para la empresa, no se está trabajando de acuerdo a su capacidad instalada y su rendimiento laboral. La eficacia no muestra el logro de metas productivas del trabajador siendo desfavorable con excepción del logro de resultados productivos en campañas para ventas estacionales. La influencia de factores del entorno y las restricciones empresariales y la carencia de planes productivos de la empresa merma logros productivos.

Tabla 15:
Eficacia productiva, actividades y procesos en la empresa Sebastián E.I.R.L

Categorías	Eficacia Productiva Menores Recursos		Cumplen las Actividades		Eficiencia en Procesos		Total, Promedio	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	15	20.8	19	26.4	28	38.9	20.67	28.70
Pocas veces	15	20.8	12	16.7	10	13.9	12.33	17.13
A veces	15	20.8	22	30.6	17	23.6	18.00	25.00
Muchas veces	19	26.4	15	20.8	12	16.7	15.33	21.30
Siempre	8	11.1	4	5.6	5	6.9	5.67	7.87
Total	72	100.0	72	100.0	72	100.0	72.00	100.00

Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas.

Figura 16:
Eficacia productiva, actividades y procesos en la empresa Sebastián E.I.R.L



Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas.

Interpretación:

La dimensión eficiencia y eficacia productiva del trabajador representados en la Tabla 15 y Figura 16: Eficacia productiva, actividades y procesos en la empresa Sebastián E.I.R.L. muestra la valoración de la mayoría de los trabajadores 19 (26.4%) que muchas veces la eficacia productiva se logra con menores recursos, 22 (30.6%) a veces cumplen las tareas y actividades programadas en la empresa, 28 (38.9%) nunca se mejora con eficiencia los procesos productivos y la minoría 8 (11.1%), 4 (5.6%) y 5 (6.9%) siempre respectivamente. La frecuencia acumulada muestra que la eficacia productiva en la empresa de 45 (62.4%) es desfavorable, no se cumplen las actividades y

tareas programadas 53 (73.7%), son desfavorables la eficiencia los procesos productivos de 55 (76.4%), son desfavorables. Requiere reorientar con políticas más agresivas de gestión que estén plasmados en un plan estratégico para la empresa.

5.1.2.4. Resultados de la dimensión uso de recursos y beneficios productivos.

Tabla 16:

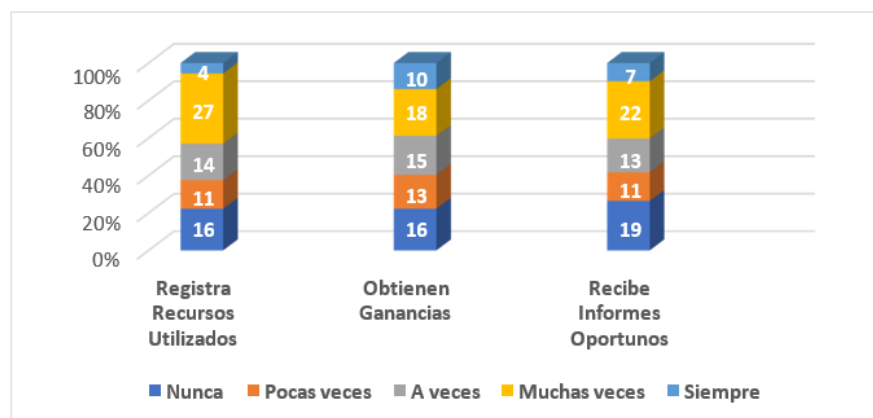
Registros, ganancias e informes oportunos en la empresa Sebastián E.I.R.L.

Categorías	Registra Recursos Utilizados		Obtienen Ganancias		Recibe Informes Oportunos		Total, Promedio	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	16	22.2	16	22.2	19	26.4	17.00	23.60
Pocas veces	11	15.3	13	18.1	11	15.3	11.67	16.23
A veces	14	19.4	15	20.8	13	18.1	14.00	19.43
Muchas veces	27	37.5	18	25.0	22	30.6	22.33	31.03
Siempre	4	5.6	10	13.9	7	9.7	7.00	9.73
Total	72	100.0	72	100.0	72	100.0	72.00	100.00

Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas

Figura 17:

Registros, ganancias e informes oportunos en la empresa Sebastián E.I.R.L.



Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas

Interpretación:

La dimensión uso de recursos y beneficios productivos representados en la Tabla 16 y Figura 17: Registros, ganancias e informes oportunos en la empresa Sebastián E.I.R.L. muestra la valoración de la mayoría de los trabajadores 27 (37.5%) que muchas veces los trabajadores registran los

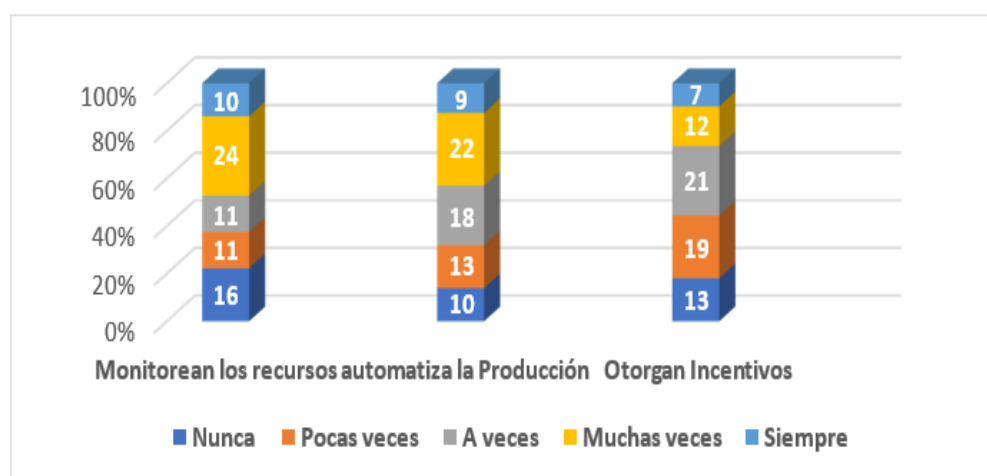
recursos utilizados en la producción, 18 (25.0%) muchas veces se realizan informes productivos precisando las ganancias de la empresa, 22 (30.6%) muchas veces reciben información financiera oportuna y la minoría 4 (5.6%), 10 (13.9%) y 7 (9.7%) siempre respectivamente. La gestión contable administrativa es regular dado que al menos existe un control y registro de los recursos utilizados en el proceso de producción de camisas, la empresa logra obtener ganancias, pero son conformistas pudiéndose incrementar. Es importante compartir los resultados del trabajo y difundirlos mediante informes financieros oportunos. Motiva mejorar la producción empresarial.

Tabla 17:
Monitoreo, automatización e incentivos en la empresa Sebastián E.I.R.L

Categorías	Monitorean los recursos		Automatiza la Producción		Otorgan Incentivos		Total, Promedio	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Nunca	16	22.2	10	13.9	13	18.1	13.00	18.07
Pocas veces	11	15.3	13	18.1	19	26.4	14.33	19.93
A veces	11	15.3	18	25.0	21	29.2	16.67	23.17
Muchas veces	24	33.3	22	30.6	12	16.7	19.33	26.87
Siempre	10	13.9	9	12.5	7	9.7	8.67	12.03
Total	72	100.0	72	100.0	72	100.0	72.00	100.00

Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas

Figura 18:
Monitoreo, automatización e incentivos en la empresa Sebastián E.I.R.L



Nota: Elaborado por los autores a partir de las encuestas aplicadas.

Interpretación:

La dimensión uso de recursos y beneficios productivos representados en la Tabla 17 y Figura 18: Monitoreo, automatización e incentivos en la empresa Sebastián E.I.R.L. muestra la valoración de la mayoría de los trabajadores 24 (33.3%) que muchas veces se realiza el monitoreo de recursos productivos utilizados, 22 (30.6%) muchas veces automatizan el proceso productivo de la empresa, 21 (29.2%) a veces se otorgan ciertos incentivos y beneficios por producción y la minoría 10 (13.9%), 9 (12.5%) y 7 (9.7%) siempre respectivamente. Los recursos y materiales entregados controlan el supervisor pero que no existe informes detallados de utilizado, descartado y sobrantes. Se considera que, el tener máquinas de producción antiguas no es sinónimos de modernización, aunque los procesos productivos estén automatizados. Los incentivos que se otorgan son en el mes de julio y el mes de diciembre y en campañas pero que no satisfacen las expectativas del trabajador sobre todo cuando puso su máximo esfuerzo y dedicación. La empresa requiere modernización tecnológica en gestión de recursos y políticas de incentivos al personal estratégicos y sostenibles.

5.2. Contrastación de hipótesis

Al realizar la contrastación de la hipótesis de la presente investigación se ha considerado las siguientes precisiones:

- a) Prueba de hipótesis: El realizar la docimasia de la hipótesis para probar la correlación de dos variables investigadas requiere precisar que: “En estadística, una hipótesis es una afirmación o declaración sobre una propiedad de una población. Una prueba de hipótesis (o prueba de significancia) es un

procedimiento para probar una hipótesis sobre una propiedad de una población” (Triola, 2018, pág. 358).

- b) Hipótesis nula e hipótesis alterna: Para la prueba de hipótesis se requiere plantear una hipótesis nula, según Triola (2018) “La hipótesis nula (expresada mediante H_0) es una afirmación de que el valor de un parámetro poblacional (por ejemplo, la proporción, la media o la desviación estándar) es igual a algún valor declarado” y plantear una hipótesis alternativa “La hipótesis alternativa (expresada por H_1 o H_a o H_A) es una afirmación de que el parámetro tiene un valor que difiere en alguna forma de la hipótesis nula. La forma simbólica de la hipótesis alternativa debe usar uno de los siguientes símbolos: $<$, $>$, \neq ” (pág. 359).
- c) Inferencia estadística: Considerando el uso de la estadística inferencial que según (Gutiérrez, 2020) “Comprende aquellos métodos y técnicas utilizados con el fin de hacer generalizaciones, predicciones o estimaciones sobre poblaciones a partir de una parte de esta, llamada muestra” (pág. 16). Esta determina la posibilidad de que los resultados de la muestra investigada, reflejen los resultados de la población determinada. Razones suficientes de la necesidad de utilizar un estadístico para inferenciar los parámetros de la población investigada.
- d) Estadístico de correlación de Spearman: Según Gamarra et al. (2015) sobre la correlación de Spearman refieren que “Esta prueba estadística permite medir la correlación o asociación de dos variables y es aplicable cuando las mediciones se realizan en una escala ordinal, aprovechando la clasificación de rangos” (pág. 231).

La ecuación utilizada fue:

$$r_s = 1 - \frac{6}{n(n^2 - 1)} \sum_{i=1}^k d_i^2$$

Donde:

r_s = Coeficiente de Spearman

d_i^2 = Diferencia de rangos de variables al cuadrado

n = Tamaño de muestra en parejas de rangos de variables

$\sum_{i=1}^k$ = Sumatoria k ésimo

- e) Tabla de interpretación del coeficiente Rho de Spearman: Una vez realizado la prueba de correlación Rho de Spearman se utilizó la Tabla 18: Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman para medir la intensidad del grado de correlación.
- f) Nivel de significancia: El nivel de significancia es el error probable que asumen las investigadoras al rechazar la hipótesis nula, suponiendo que es verdadera. Esta se determina según (Triola, 2018) al “Seleccionar el nivel de significancia α en función de la gravedad de un error de tipo I. Haga α pequeño si las consecuencias de rechazar una H_0 verdadera son severas. Son muy comunes los valores de 0.05 y 0.01” (pág. 360). Se asume un error del 5%.

Tabla 18:
Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de Rho		Grado de Correlación	
	- 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

Nota: Mediante la correlación de Spearman permite conocer la valoración.

g) Reglas de decisión: Se consideraron las siguientes reglas de decisión para evaluar las pruebas de hipótesis general y específicas de la presente investigación:

- Nivel de significancia asumido $\alpha = 0.05$ (rechazar H_0 cuando es verdadera)
- Si $p \leq 0.05$ "Se rechaza la H_0 "
- Si $p > 0.05$ "No se rechaza la H_0 "

h) Uso del programa SPSS para calcular el estadístico: Se utilizó el programa IBM SPSS Statistics 26.0 SPSS (del inglés Statistical Package for Social Sciences). Este Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales nos ha permitido tabular la data y así poder realizar la contrastación de la hipótesis de correlación de Spearman.

5.2.1. Prueba de hipótesis general

a) Hipótesis general planteada

Hipótesis Nula

No existe una relación directa y positiva entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019 (H_0).

Hipótesis Alternativa

Existe una relación directa y positiva entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019 (Hi).

b) Resultado de la correlación Spearman en SPSS

Se muestra el resultado de la prueba de hipótesis general de la correlación de las variables investigadas mediante la prueba Rho de Spearman en la siguiente tabla:

Tabla 19:
Correlación entre gestión del talento humano y productividad del trabajador

		Gestión del Talento Humano	Productividad del Trabajador
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	1,000	,531**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	72	72
	Productividad del Trabajador	,531**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	72	72

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

c) Interpretación y decisión de resultados

El nivel de significancia observado en la tabla 19: Correlación entre gestión del talento humano y productividad del trabajador, muestra una significación bilateral de $\alpha = 0.000$. La regla de decisión a considerar es rechazar la H_0 cuando es verdadera. El resultado de la prueba de hipótesis Rho de Spearman muestra una correlación de $r=0.531$. La ubicación del resultado de correlación en la tabla 18: Interpretación del coeficiente de Spearman, muestra una “Correlación positiva moderada”.

d) Conclusión

Mediante la prueba de hipótesis general realizada se concluye que: Existe una correlación directa y positiva moderada ($r=0.531$) entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo para el periodo 2019, es significativa (0.000).

5.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

a) Hipótesis específica 1 planteada

Hipótesis Nula

No existe una relación significativa entre la planeación del talento humano y el rendimiento de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019 (H_0).

Hipótesis Alternativa

Existe una relación directa y positiva entre la planeación del talento humano y el rendimiento de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019 (H_1).

b) Resultado de la correlación Spearman en SPSS

Se muestra el resultado de la prueba de hipótesis específica 1 de la correlación de las dimensiones investigadas mediante la prueba Rho de Spearman en la siguiente tabla:

Tabla 20:
Correlación entre planeación del talento humano y rendimiento del trabajador

			Planeación del Talento Humano	Rendimiento del Trabajador
Rho de Spearman	Planeación del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,350**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	72	72
	Rendimiento del Trabajador	Coefficiente de correlación	,350**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	72	72

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

c) Interpretación y decisión de resultados

El nivel de significancia observado en la tabla 20: Correlación entre planeación del talento humano y el Rendimiento del trabajador, muestra una significación bilateral de $\alpha = 0.003$. La regla de decisión a considerar es rechazar la H_0 cuando es verdadera. El resultado de la prueba de hipótesis Rho de Spearman muestra una correlación de $r=0.350$. La ubicación del resultado de correlación en la tabla 18: Interpretación del coeficiente de Spearman, muestra una “Correlación positiva baja”.

d) Conclusión

Mediante la prueba de hipótesis general realizada se concluye que: Existe una correlación baja ($r=0.350$) entre la planeación del talento humano y el rendimiento de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo para el periodo 2019, siendo significativa (0.003).

5.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

a) Hipótesis específica 2 planteada

Hipótesis Nula

No existe una relación significativa entre la organización del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019 (H_0).

Hipótesis Alternativa

Existe una relación significativa entre la organización del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019 (H_1).

b) Resultado de la correlación Spearman en SPSS

Se muestra el resultado de la prueba de hipótesis específica 2 de la correlación de las dimensiones investigadas mediante la prueba Rho de Spearman en la siguiente tabla:

Tabla 21:
Correlación entre organización del talento humano y productividad laboral

		Organización del Talento Humano	Productividad laboral
Rho de Spearman	Organización del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,398**
		N	,001
			72
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,398**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,001
			72

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

c) Interpretación y decisión de resultados

El nivel de significancia observado en la tabla 21: Correlación entre organización del talento humano y la productividad laboral, muestra una significación bilateral de $\alpha = 0.001$. La regla de decisión a considerar es rechazar la H_0 cuando es verdadera. El resultado de la prueba de hipótesis Rho de

Spearman muestra una correlación de $r=0.398$. La ubicación del resultado de correlación en la tabla 18: Interpretación del coeficiente de Spearman, muestra una “Correlación positiva baja”.

d) Conclusión

Mediante la prueba de hipótesis general realizada se concluye que: Existe una correlación baja ($r=0.398$) entre la organización del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo para el periodo 2019, siendo significativa (0.001).

5.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

. Hipótesis Nula

No existe una relación significativa entre la dirección del talento humano y la eficiencia y eficacia productiva de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019 (H_0).

Hipótesis Alterna

Existe una relación directa y positiva entre la dirección del talento humano y la eficiencia y eficacia productiva de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019 (H_i).

e) Resultado de la correlación Spearman en SPSS

Se muestra el resultado de la prueba de hipótesis específica 3 de la correlación de las dimensiones investigadas mediante la prueba Rho de Spearman en la siguiente tabla:

Tabla 22:
Correlación entre dirección del talento humano y eficiencia y eficacia productiva

			Dirección del Talento Humano	Eficiencia y eficacia Productiva
Rho de Spearman	Dirección del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,356**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	72	72
	Eficiencia y eficacia Productiva	Coefficiente de correlación	,356**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	72	72

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

f) Interpretación y decisión de resultados

El nivel de significancia observado en la tabla 22: Correlación entre dirección del talento humano y la eficiencia y eficacia productiva, muestra una significación bilateral de $\alpha = 0.002$. La regla de decisión a considerar es rechazar la H_0 cuando es verdadera. El resultado de la prueba de hipótesis Rho de Spearman muestra una correlación de $r=0.356$. La ubicación del resultado de correlación en la tabla 18: Interpretación del coeficiente de Spearman, muestra una “Correlación positiva baja”.

g) Conclusión

Mediante la prueba de hipótesis general realizada se concluye que: Existe una correlación baja ($r=0.356$) entre la dirección del talento humano y la Eficiencia y eficacia productiva de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo para el periodo 2019, siendo significativa (0.002).

5.2.5. Prueba de hipótesis específica 4

. Hipótesis Nula

No existe una relación significativa entre el control del talento humano y el uso de recursos y beneficios productivos de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019 (H_0).

Hipótesis Alterna

Existe una relación significativa entre el control del talento humano y el uso de recursos y beneficios productivos de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019 (H_1).

h) Resultado de la correlación Spearman en SPSS

Se muestra el resultado de la prueba de hipótesis específica 4 de la correlación de las dimensiones investigadas mediante la prueba Rho de Spearman en la siguiente tabla:

Tabla 23:
Correlación entre control del talento humano y uso de recursos y beneficios productivos

			Control del Talento Humano	Uso de Recursos y beneficios Productivos
Rho de Spearman	Control del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,362**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	72	72
	Uso de Recursos y beneficios Productivos	Coefficiente de correlación	,362**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	72	72

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

i) Interpretación y decisión de resultados

El nivel de significancia observado en la tabla 23: Correlación entre control del talento humano y el uso de recursos y beneficios productivos, muestra una significación bilateral de $\alpha = 0.002$. La regla de decisión a considerar es rechazar la H_0 cuando es verdadera. El resultado de la prueba de

hipótesis Rho de Spearman muestra una correlación de $r=0.362$. La ubicación del resultado de correlación en la tabla 18: Interpretación del coeficiente de Spearman, muestra una “Correlación positiva baja”.

j) Conclusión

Mediante la prueba de hipótesis general realizada se concluye que: Existe una correlación baja ($r=0.362$) entre el control del talento humano y el uso de recursos productivos de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo para el periodo 2019, siendo significativa (0.002).

Discusión de resultados

La presente discusión de los resultados se inicia considerando lo planteado en el objetivo general de “Establecer qué relación existe entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019” se evidencia mediante los resultados de la contrastación de la hipótesis planteada, de que existe una correlación moderada ($r=0.531$) entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo para el periodo 2019, siendo significativa (0.000).

Podemos inferir en base a estos resultados que, si existe una buena gestión del talento humano, entonces existe una buena productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. pero como el grado de relación es moderada, mostrada por el estadístico de Spearman que considera una relación de 0.531. Significa que, la gerencia de la empresa al 50% realiza la gestión del talento de sus trabajadores para mejorar su productividad.

Analizando los resultados obtenidos de la tesis de Merchán (2018) en su tesis titulado “Plan de retención de talentos en gestión global” refiere que para retener a los colaboradores talentosos en la empresa es necesaria la estabilidad y competitividad de la organización y para lograrlo es fácil, si la empresa gestión global requiere hacer algunos ajustes de estrategias de retención, tales como entregar mayor flexibilidad, oportunidades, beneficios y responsabilidades a los colaboradores.

En la contrastación de estos resultados, encontramos coincidencias con la empresa gestión global de que la gestión del talento humano requiere del cumplimiento de una buena planeación, organización, dirección y el control del talento humano del personal trabajador de la Empresa Confecciones Sebastián E.I.R.L.

Además, es necesario dotar al personal trabajador estabilidad y competitividad, con mayor flexibilidad, de beneficios y responsabilidades. La productividad del trabajador de la Empresa Sebastián E.I.R.L. se gestiona mediante la evaluación del rendimiento del trabajador, la productividad laboral, la eficiencia y eficacia productiva y la manera como la empresa otorga el uso de los recursos y beneficios productivos a sus trabajadores.

Se encontró coincidencias con la tesis de Cortez (2020) en su tesis titulado “Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020” donde la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa es de 0.767, siendo alta y significativa de 0.000. Eso se da como resultado de que al aumentar las estrategias mejora la productividad laboral de los trabajadores.

También, consideramos innovador para mejorar la gestión del talento humano la teoría expuesta por Rodríguez sobre los sprints que ratifica las coincidencias de que “Los sprints son un mecanismo de implicación excelente, cuando se reúne a un equipo, se reserva el calendario y se programan las entrevistas con los clientes, te comprometes a progresar” (Rodríguez, 2018, pág. 60). Considerándose el learnability según Gairín & Mercader (2018) como “La facilidad de reciclarse y aprender de manera rápida y efectiva; aquellos con facilidad para pasar de un área de conocimiento a otro (los knowmads, know-nomads)” (pág. 92).

Por otro lado, la empresa requiere la adopción de una tecnología moderna de gestión de personal y de los sistemas productivos de la empresa. Pues las existentes sobre todo las maquinarias de producción están pasando su ciclo de vida y requieren modernización tecnológica.

En definitiva, la conclusión general arribada, es de que existe una correlación moderada de 0.531 entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. siendo significativa (0.000).

Considerando lo planteado en el objetivo específico 1 de “Establecer qué relación existe entre la planeación del talento humano y el rendimiento de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019”. La prueba de hipótesis realizada indica que, existe una correlación baja ($r=0.350$) entre la planeación del talento humano y el rendimiento de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo para el periodo 2019, siendo significativa (0.003).

Entonces podemos inferir en base a estos resultados que, si existe una buena planeación del talento humano, entonces existe un buen rendimiento de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. pero como el grado de relación es baja, mostrada por el estadístico de Spearman que considera una relación de 0.350; esto significa que, la gerencia de la empresa con menos del 50% realiza su planeación del talento de sus trabajadores para mejorar su rendimiento.

Se evidencia que la empresa no analiza sus necesidades de personal ni ejecuta políticas de reclutamiento de personal talento idóneo. Esto se contrasta dado que, la empresa no cuenta con un plan estratégico de gestión de personal. También, en los resultados del rendimiento del trabajador; el trabajador reconoce que su competencia no es eficiente y eficaz, carece de expectativas hacia el logro de metas y requieren el autorreconocimiento y que no están trabajando a su capacidad máxima.

Las políticas hacia el logro de metas es la fortaleza empresarial que en este caso se aprecia desfavorable y se demuestra que el personal no muestra su competencia laboral y el uso de sus habilidades en la productividad laboral.

Los resultados obtenidos en la tesis de Álvarez (2016) en su tesis titulado “Propuesta para el desarrollo del talento humano basada en competencias laborales para incrementar la competitividad de la empresa Grupo Aguacatero Mexicano” demuestra coincidencias de que por medio de un plan de desarrollo del talento humano basado en competencias, se puede llegar a aumentar la productividad y la competitividad de la empresa, ya que el factor humano es el principal activo, y ya; conociendo las competencias que les faltan por desarrollar podemos determinar un plan donde implementar estas competencias y así el personal, las pueda conocer y desarrollar.

En la contrastación de resultados encontramos que, al existir discrepancias en los resultados con el país de México, se contrasta que en nuestro país aún no se gestiona eficazmente el talento humano de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L.

Considerando la teoría expuesta por González (2015) que refiere que la gerencia de los recursos humanos, implica que el término recurso humano está catalogando a la persona como un instrumento, sin tomar en consideración que éste es el capital principal, el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización (pág. 23).

Las consecuencias analizadas sugieren que, la empresa debería valorar el talento humano de su empresa considerando sus habilidades y destrezas del trabajador. En una proyección futura se tendrá que implementar un plan de desarrollo humano para que la empresa propicie una mejor gestión del talento humano de sus trabajadores.

Se concluye parcialmente, que existe una correlación baja de 0.350 entre la planeación del talento humano y el rendimiento de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L., siendo significativa en 0.003.

Considerando lo planteado en el objetivo específico 2 de “Establecer qué relación existe entre la organización del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019”. La prueba de hipótesis realizada indica que existe una correlación baja ($r=0.398$) entre la organización del talento humano y la productividad en confecciones de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo para el periodo 2019, siendo significativa (0.001).

Entonces podemos inferir en base a estos resultados que, si existe una buena organización del talento humano entonces, existe una buena productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. pero como el grado de relación es bajo, mostrada por el estadístico de Spearman que considera una relación de 0.398. Significa que, la gerencia de la empresa con menos del 50% realiza su organización del talento de sus trabajadores para mejorar su productividad laboral.

Siendo los resultados de la organización del talento humano del trabajador con valores extremos altos, sugieren que la empresa no cuenta con un organigrama estructural de cargos, un reglamento donde se precise los cargos, funciones y tareas del trabajador. Indagamos al respecto y si cuentan con un organigrama funcional, un “Reglamento de Organización y Funciones” que es de años anteriores, desactualizado y no se aplica estrictamente.

Los resultados de la productividad laboral del trabajador corroboran, que no existen políticas de producción y fijación de metas de logro, dado que la empresa no cuenta con los recursos necesarios o su abastecimiento es tardío; por las campañas de producción y la demanda de las camisas de acuerdo a las estaciones en el año. Siendo desfavorable, para la empresa el no contar con sistemas de gestión de la producción y gestión de recursos.

Los resultados obtenidos en la tesis de Fernandez (2017) en su tesis titulado “Modelo organizativo y competencial para optimizar la productividad individual para puestos con alta

capacidad de decisión en entornos en red” en la tesis se concluye y discute a modo de resumen que, el modelo organizativo y competencial presentado optimiza la productividad individual para puestos con alta capacidad de decisión en entornos en red en las empresas investigadas.

En la contrastación de resultados encontramos, que al existir discrepancias en los resultados se contrasta que la empresa no cuenta con sistemas de gestión de la producción y gestión de recursos. Por lo que, aquella empresa que no cuente con puestos de alta capacidad, no puede optimizar su productividad individual del trabajador, siendo necesario desfavorable el no contar con tecnologías de gestión de personal y de gestión de la producción laboral.

Considerando la teoría expuesta por Gairín & Mercader (2018) sobre “El talento se ha venido asociando de forma generalizada a las organizaciones que con relación a su sistema productivo era necesario optimizar el aporte de los Recursos Humanos a los fines de las mismas” (pág. 115). Las consecuencias sugieren que la empresa de Confecciones Sebastián E.I.R.L. debería optimizar el aporte del personal que trabaja en la empresa para mejorar sus sistemas productivos y las confecciones de camisas. A ello se debe agregar la empleabilidad del marketing y el uso de estrategias de diferenciación de costo frente a sus competidores.

En una proyección futura según Mojica (2018) la Gerencia del Talento Humano “Debe potenciar las habilidades o capacidades de las personas, en pro del mejoramiento continuo y ellas deben ser vistas como “el activo más importante en las organizaciones” porque dotan a la entidad de inteligencia y como socios, llevarla en búsqueda de la excelencia”.

Se concluye parcialmente, que existe una correlación baja de 0.398 entre la organización del talento humano y la productividad en confecciones de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L., siendo significativa en 0.001.

Considerando lo planteado en el objetivo específico 3 de “Establecer qué relación existe entre la dirección del talento humano y la eficiencia y eficacia productiva de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019”. La prueba de hipótesis realizada indica que existe una correlación baja ($r=0.356$) entre la dirección del talento humano y la eficiencia y eficacia productiva de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo para el periodo 2019, siendo significativa (0.002).

Entonces podemos inferir en base a estos resultados que, si existe una buena dirección del talento humano, entonces existe una buena eficacia productiva de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. pero como el grado de relación es baja, mostrada por el estadístico de Spearman que considera una relación de 0.356. Significa que, la gerencia de la empresa con menos del 50% realiza la dirección empresarial del talento de sus trabajadores para mejorar la eficacia productiva.

Siendo los resultados de la dirección del talento humano del trabajador que la empresa se orienta al trabajo constante y a la producción en masa de camisas Roger de diferente modelos y colores, son hechos que desprecupan que exista un sistema de evaluación y capacitación para medir el rendimiento laboral y desempeño del trabajador, siendo empírico. Además, sólo los trabajadores más antiguos acceden a las capacitaciones para efectos de producción. Se indagó que la empresa no contaba con una directiva de evaluación del desempeño y capacitación al trabajador.

Siendo los resultados de la eficiencia y eficacia productiva del trabajador sobre el cumplimiento adecuado de producción por el trabajador, esta es desfavorable para la empresa, no se está trabajando de acuerdo a su capacidad instalada y su rendimiento laboral. La eficacia, no muestra el logro de metas productivas del trabajador siendo desfavorable y sin fijación, con excepción del logro de resultados productivos en campañas para ventas que son rutinarios. La

influencia de factores del entorno y las restricciones empresariales y la carencia de planes productivos de la empresa merma sus logros productivos.

Los resultados obtenidos en la tesis de Saavedra (2017) titulado “Modelo para influir en la ejecución de la estrategia organizacional a través de la alineación y gestión estratégica del talento humano” concluye fundamentalmente que, las personas de la organización poseen y aportan valor a la empresa con eficiencia y eficacia, siendo inimitables ya que fácilmente no pueden ser replicados por la competencia y no son sustituibles ya que el personal de otra empresa no puede cumplir la misma función donde formó su experticia, siendo condiciones ideales para la empresa para que sea exitosa. La empresa para obtener ventaja competitiva su recurso sostenible está en el talento humano.

En la contrastación de resultados encontramos que, al existir discrepancias en los resultados, se contrasta que la empresa no contaba con una directiva de evaluación del desempeño y capacitación al trabajador. Considerando la teoría expuesta por Mojica la empresa requiere contar con “El programa ‘Desarrollo de habilidades y competencias en el individuo’, cuyo objetivo es, que los individuos que se encuentran en este proceso, puedan mejorar sus capacidades y fortalezas, asumiendo y ejerciendo sus derechos y deberes, mejorando su calidad de vida” (2018, p. 41).

Las consecuencias sugieren que la empresa de Confecciones Sebastián E.I.R.L. debería implementar un programa de desarrollo de habilidades y competencias para sus trabajadores debiendo ser implementada mediante una directiva de evaluación del desempeño y capacitación al trabajador.

En una proyección futura según Gairín & Mercader (2018) la gestión del talento humano ahora se concentra en “Aquellas organizaciones Alfa que incentivan y motivan a las

personas, incluso a equivocarse, para crear e innovar incesantemente en sus tareas, en la búsqueda de la mejora de forma continua y creciente” (pág. 116).

Se concluye parcialmente que, existe una correlación baja de 0.356 entre la dirección del talento humano y la eficiencia y eficacia productiva de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L., siendo significativa en 0.002.

Considerando lo planteado en el objetivo específico 4 de “Establecer qué relación existe entre el control del talento humano y el uso de recursos y beneficios productivos de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019”. La prueba de hipótesis realizada indica que existe una correlación baja ($r=0.362$) entre el control del talento humano y el uso de recursos productivos de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo para el periodo 2019, siendo significativa (0.002).

Entonces podemos inferir, en base a estos resultados que, si existe un buen control del talento humano entonces existe un buen uso de los recursos y beneficios productivos por parte de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. pero como el grado de relación es baja, mostrada por el estadístico de Spearman que considera una relación de 0.362 significa que, la gerencia de la empresa con menos del 50% realiza el control empresarial del talento de sus trabajadores para mejorar el uso de los recursos productivos.

En los resultados del control del talento humano del trabajador, se observa que las acciones de control son desfavorables y tampoco establecen medidas correctivas en el trabajo que implica una gestión desfavorable: La gerencia manifiesta que, los controles son esporádicos, solo sobre la asistencia de personal y que los trabajadores de la empresa realizan su trabajo cotidiano en los turnos establecidos y que los controles son inaplicables por carecer de tecnología de control de personal.

Los resultados del uso de recursos y beneficios productivos, en la gestión contable administrativa es regular dado que al menos existe un control y registro de los recursos utilizados en el proceso de producción de camisas, la empresa logra obtener ganancias, pero son conformistas pudiéndose incrementar. Es importante compartir los resultados del trabajo y difundirlos mediante informes financieros oportunos. Motiva mejorar la producción empresarial.

Lo resultados obtenidos en la tesis de Cueva et al. (2017) en su tesis titulado “Análisis de los factores que impactan en la productividad del personal operario de una empresa textil peruana: Caso Samitex” la productividad de Samitex es afectada negativamente debido a la alta rotación de los operarios, sueldos bajos, falta de incentivos e ingreso de operarios con experiencia. No existe manual de funciones, línea de carrera ni reciben inducción ni capacitación al ingresar a laborar a la empresa.

En la contrastación de resultados, encontramos que al existir coincidencias en los resultados se contrasta que la empresa Sebastián E.I.R.L. al no contar con un buen control del talento humano del trabajador, esto repercute en las políticas empresariales de sueldos bajos, falta de incentivos de producción, carencia de operarios sin experiencia ni inducción laboral. Por otro lado, el no contar con los instrumentos para el control como el manual de funciones, baja capacitación implica que, la empresa en su trabajo rutinario de producción, son conformistas y lo más preocupante es que no cuentan con tecnología de control de gestión del personal trabajador de la empresa, siendo aún manuales y cotidianos.

Considerando la teoría expuesta por autores Minh y Mehtha, (2016) el monitoreo de la productividad, refiere que se debe medir aquellas ratios de productividad que sean importantes para el continuo desarrollo exitosos de la empresa orientado hacia la rentabilidad y las ganancias obtenidas por la empresa. Considerando la teoría expuesta por los autores según

Rodríguez (2018) es necesario aprovechar al máximo el tiempo y establecer las tareas que se va a abordar en la empresa siendo necesario encajar las tareas en cuatro cuadrantes de una matriz (pág. 45-46).

Las consecuencias sugieren que, el control del talento humano, es aquella que establece medidas de supervisión y control para evaluar, mejorar y guiar el desempeño óptimo del personal talento de la empresa. Según Mojica (2018) “Como puede observarse, existen trabajos que permiten verificar de un lado, la importancia del talento humano y sus procesos de capacitación, trabajo en equipo, en el posicionamiento y competitividad de las organizaciones” (pág. 18).

Por lo que, se hace necesario que la empresa Sebastián E.I.R.L. utilice el monitoreo como medida del control de las labores del personal trabajador de la empresa, utilizar los cuadrantes productivos para el uso de los recursos y el posterior otorgamiento de incentivos o beneficios por producción al trabajador. Además, deben contar con un manual de funciones donde el trabajador que se incorpore reciba inducción y capacitación al ingresar a laborar a la empresa.

En una proyección futura según Mojica (2018). los cambios organizacionales dados por las tendencias actuales del mercado han venido cambiando el manejo del talento humano, cambiando la teoría de los recursos humanos, hacia el capital humano, donde el sujeto pasivo que había que administrar y controlar, se convierte en activo, innovador, proactivo, capaz de desarrollarse profesional y personalmente generando productividad a la empresa. (pág. 52).

Se concluye parcialmente que, existe una correlación baja de 0.362 entre el control del talento humano y el uso de recursos y beneficios productivos de por parte de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L., siendo significativa en 0.002.

Conclusiones

1. Siendo el objetivo general de “Establecer qué relación existe entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019” se evidencia el logro del objetivo general mediante los resultados de la contrastación de la hipótesis planteada, de que existe una correlación moderada de 0.531 entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. siendo significativa (0.000). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Se sustenta en la coincidencia encontrada con la empresa gestión global de que la gestión del talento humano requiere del cumplimiento de una buena planeación, organización, dirección y el control del talento humano del personal trabajador de la Empresa Confecciones Sebastián E.I.R.L. Además, requiere dotar al personal trabajador estabilidad y competitividad, con mayor flexibilidad, de beneficios y responsabilidades. Siendo los resultados más significativos de que al aumentar las estrategias mejora el rendimiento de los trabajadores, la productividad laboral, la eficiencia productiva y el uso de los recursos productivos por parte de los trabajadores.

2. Siendo el objetivo específico 1 de “Establecer qué relación existe entre la planeación del talento humano y el rendimiento de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019” se evidencia el logro del objetivo específico 1 mediante los resultados de la contrastación de la hipótesis planteada, de que existe una correlación baja de 0.350 entre la planeación del talento humano y el rendimiento de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L., siendo significativa (0.003). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Se sustenta en las coincidencias con la empresa Aguacatero Mexicano de que, por medio de un plan de desarrollo del talento humano basado en competencias, se puede llegar a aumentar la productividad y la competitividad de la empresa, ya que el factor humano es el principal activo, y ya; conociendo las competencias que les faltan por desarrollar podemos determinar un plan donde implementar estas competencias y así el personal, las pueda conocer

y desarrollar. La discrepancia encontrada es que los resultados con el país de México, se contrasta que en nuestro país aún no se gestiona eficazmente el talento humano de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. lo que afecta el rendimiento del trabajador. Siendo los resultados más significativos de que la empresa debería valorar el talento humano de su empresa considerando sus habilidades y destrezas del trabajador.

3. Siendo el objetivo específico 2 de “Establecer qué relación existe entre la organización del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019” se evidencia el logro del objetivo específico 2 mediante los resultados de la contrastación de la hipótesis planteada, de que existe una correlación baja de 0.398 entre la organización del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L., siendo significativa en 0.001. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Los resultados de la productividad laboral por parte del trabajador corroboran, que no existen políticas organizativas de producción y fijación de metas de logro, dado que la empresa no cuenta con los recursos necesarios o su abastecimiento es tardío; por las campañas de producción y la demanda de las camisas de acuerdo a las estaciones en el año. Siendo los resultados más significativos desfavorables, para la empresa el no contar con sistemas organizativos de gestión de la producción y gestión de recursos mediante tecnología moderna.

4. Siendo el objetivo específico 3 de “Establecer qué relación existe entre la dirección del talento humano y la eficiencia productiva de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019” se evidencia el logro del objetivo específico 3 mediante los resultados de la contrastación de la hipótesis planteada, de que, existe una correlación baja de 0.356 entre la dirección del talento humano y la eficiencia productiva de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L., siendo significativa (0.002). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Los resultados de la dirección del talento humano del trabajador en la Empresa

Sebastián E.I.R.L. se orientan al trabajo constante y a la producción en masa de camisas Roger de diferentes modelos y colores, son hechos que desprecupan que exista un sistema de evaluación y capacitación para medir el rendimiento laboral y desempeño del trabajador, siendo empírico. Al existir discrepancias en los resultados, se contrasta que la empresa no contaba con una directiva de evaluación del desempeño y capacitación al trabajador, que permitiría evaluar la eficacia productiva del trabajador.

5. Siendo el objetivo específico 4 de “Establecer qué relación existe entre el control del talento humano y el uso de recursos y beneficios productivos de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019” se evidencia el logro del objetivo específico 4 mediante los resultados de la contrastación de la hipótesis planteada, de que, existe una correlación baja de 0.362 entre el control del talento humano y el uso de recursos y beneficios productivos de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L., siendo significativa (0.002). Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna. Se contrasta que la empresa Sebastián E.I.R.L. al no contar con un buen control del talento humano del trabajador, esto repercute en las políticas empresariales de sueldos bajos, falta de incentivos de producción, carencia de operarios sin experiencia ni inducción laboral. Por otro lado, el no contar con los instrumentos para el control como el manual de funciones, baja capacitación implica que, la empresa en su trabajo rutinario de producción, son conformistas y lo más preocupante es que no cuentan con tecnología de control de gestión del personal trabajador de la empresa, siendo aún manuales y cotidianos. Los resultados más significativos fueron de que la empresa no cuenta con un sistema de control de la gestión del personal talento, no cuentan con un sistema de gestión de los recursos y beneficios productivos. Existen concordancias con el caso de la empresa Samitex cuya productividad es afectada negativamente por la alta rotación de operarios, sueldos bajos, carencia de incentivos, ingreso de operarios sin experiencia, carencia de inducción al personal sin la reglamentación adecuada.

Recomendaciones

1. La empresa debe capacitar o adiestrar mediante el learnability, para que cada trabajador se recicle y pueda aprender de manera más rápida y efectiva y mediante los Sprint como capacidad del trabajador, no siendo que todavía la empresa, les exija para aprender y capacitarse continuamente. Hechos que consideramos mejorará la gestión del talento humano e influirá en la productividad del trabajador de la Empresa Confecciones Sebastián E.I.R.L. Además, la empresa debe adoptar una buena gestión del talento y la productividad del trabajador mediante tecnologías de gestión del personal talento modernas, y sistemas de gestión de la producción para viabilizar una gestión efectiva y en tiempo real. Se sugiere la difusión y la publicación de los resultados hacia la sociedad y hacia las organizaciones empresariales del sector de confecciones y textilería.
2. La empresa Confecciones Sebastián E.I.R.L. no debe catalogar al personal trabajador de la empresa como un instrumento de gestión o producción, sino como un capital principal intelectual, considerando sus habilidades y destrezas, hechos a aplicarse mediante un plan de desarrollo humano para que la empresa propicie una mejor gestión del talento humano y generar así mayor productividad del trabajador, orientado a afrontar la competitividad del sector de confecciones y textilería. También, se considera necesario recomendar la mejora de su gestión productiva de su producto estrella, camisas hacia el logro de metas orientada al mercado local, nacional e internacional mediante estrategias de diferenciación y enfoque.
3. La empresa Confecciones Sebastián E.I.R.L. debe mejorar sus métodos de gestión para así contar con un organigrama funcional estructural especificado mediante el “Reglamento de Organización y Funciones” actualizado a las exigencias y cambios del entorno empresarial, ya que dicho instrumento de gestión con que cuenta es de años anteriores, desactualizado y no se aplica estrictamente. Es necesario la fijación de políticas de producción y el trazado de metas de logro, en campañas de producción de las camisas. Se sugiere, también considerar y tomar

de referencia el modelo organizativo y competencial presentado en la tesis de Fernández (2017) dado que, optimiza la productividad individual para puestos con alta capacidad de decisión en entornos en red en las empresas.

4. Basado en la tesis de Saavedra (2017) la Empresa Sebastián E.I.R.L debe considerar al personal talento como “Personal valioso y fundamental” dado que, “Son personas de la organización que poseen y aportan valor a la empresa con eficiencia y eficacia, siendo inimitables ya que fácilmente no pueden ser replicados por la competencia y no son sustituibles ya que el personal de otra empresa no puede cumplir la misma función donde formó su experticia”, siendo condiciones ideales para que la empresa sea exitosa. Esto se logrará, a través de la implementación de un programa de desarrollo de habilidades y competencias para sus trabajadores, debiendo ser implementada mediante una directiva de evaluación del desempeño y capacitación al trabajador de la empresa. Esto motivará a los directivos de la empresa a ser una “Organización Alfa” donde se incentive y motive al personal en un ambiente de gestión del talento humano para crear innovación y mejora continua como acciones estratégicas de gestión de la producción empresarial. De no hacerlos correctamente, la empresa podría tener consecuencias contrarias.

5. La empresa Confecciones Sebastián E.I.R.L. debe basarse en el enfoque de Mojica (2018) donde refiere que “El manejo del talento humano va cambiando la teoría de los recursos humanos, hacia el capital humano, donde el sujeto pasivo que había que administrar y controlar, se convierte en activo, innovador, proactivo, capaz de desarrollarse profesional y personalmente, generando productividad a la empresa”, También, debe utilizar el monitoreo como medida del control de las labores del personal trabajador de la empresa, utilizar los cuadrantes productivos propuestos en la tesis para optimizar el uso de los recursos y el posterior otorgamiento de incentivos o beneficios por producción al trabajador. Además, para mejorar el control de la empresa debe contar con un manual de funciones, donde el trabajador

que se incorpore, reciba inducción y capacitación al ingresar a laborar a la empresa, hechos que permitirán, la concientización y la identificación de responsabilidades del trabajador en el uso de los recursos y el logro de beneficios productivos hacia el logro de sus metas que deben estar trazadas. Esto permitirá llevar hacia adelante los resultados.

Referencias bibliográficas

- D`Aquino, M., & Barrón, V. (2020). *Proyectos y metodología de la investigación*. Editorial Maipue.
- Guzmán Berrio, J. (2018). *Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores del área de administración en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de MDD, 2018*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Alamar Belenguer, J., & Guijarro Tormo, R. (2018). *El libro de la productividad en la empresa española 2018*. España: 2018 ©RESULTAE.
- Alcalá Agulló, F. (2020). *Globalización, relocalización productiva y crecimiento*. España: Fundación BBVA.
- Álvarez Alvarado, O. (2016). *Propuesta para el desarrollo del talento humano basada en competencias laborales para incrementar la competitividad de la empresa Grupo Aguacatero Mexicano*. México: Universidad Don Vasco A.C.
- Amarildo Tarazona, V. (2019). *La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa INDAPRO SAC, Huánuco - 2017*. Huánuco: UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN ESCUELA DE POSGRADO.
- Atará Piraquive, C. (2020). *Evaluación del sistema de gestión de talento humano en una empresa estatal del sector de Hacienda y Crédito Público mediante el modelo de Delone y McLean*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.

- Bouzas Ortíz, A., & Reyes Gaytán, G. (2019). *Gestión del talento humano*. Mexico: (Primera Ed). IURE .
- Castillo Gallo, C., & Reyes Tomalá, B. (2015). *Guía Metodológica de Proyectos de Investigación Social*. Santa Elena: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Céspedes, N., Lavado, P., & Ramírez Rondán, N. (2016). *PRODUCTIVIDAD EN EL PERÚ: medición, determinantes e implicancias*. Lima: Universidad del Pacífico.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill Educación.
- Cortez Lopez, F. (2020). *Gestión del talento humano y la productividad laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, 2020*. Chimbote: Universidad César Vallejo.
- Cueva Garayar, E., Oliden Vera, R., & Vargas Bellota, J. (2017). *Análisis de los factores que impactan en la productividad del personal operario de una empresa textil peruana : Caso Samitex*. Lima: UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS.
- Feijó, J. (2016). *El talento humano en hotelería y turismo*. UGERMAN.
- Fernandez Ferreras, F. (2017). *Modelo organizativo y competencial para optimizar la productividad individual para puestos con alta capacidad de decisión en entornos en red*. Madrid: Universidad Politecnica de Madrid.
- Freire, L. (2018). *¿Cómo se gestiona la gestión del talento? Un estudio de caso*. Buenos Aires: 8QLYHUVLGDGGH% XHQRV\$LUHV.
- Gairín Sallán, J., & Mercader Juan, C. (2018). *Liderazgo y gestión del talento en las organizaciones*. España: Congreso Internacional EDO.

- Gamarra Astuhuaman, G., Wong Cabanillas, F., Pujay Cristobal, O., & Rivera Espinoza, T. A. (2015). *ESTADÍSTICA E INVESTIGACIÓN CON APLICACIONES DE SPSS*. Lima.
- González Pérez, L. (2015). La Gerencia del talento humano para un liderazgo gerencial en la gestión universitaria. *Argoindustria, sociedad y ambiente*, 101.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. La Paz: Mc Graw Hill educación.
- Kaneko Aguilar, J. J. (2020). *Story cards para la gestión de talento*. Lima: Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC).
- López Posada, L., Rubio Guerrero, G., & Uribe Macías, M. (2019). *RESPONSABILIDAD SOCIAL INTERNA: Una perspectiva del talento humano*. Tolima: © Sello Editorial Universidad del Tolima.
- Lorenzo Gilvonio, E. P. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE – Lima, 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Marquina, P. (2018). Resultados del RANKING MUNDIAL DEL TALENTO 2018. *Real World. Real Learning*, 6-7.
- Merchán Illescas, M. (2018). *Plan de retención de talentos en gestión global*. Santiago: Universidad de Chile.
- Messmacher Linartas, M., Rubio Marquez, V., & Andrade Martinez, M. (2018). *CRECIMIENTO Y PRODUCTIVIDAD*. Fondo de Cultura Económica.
- Minh Tue, P. (2016). *Mejore su negocio : el recurso humano y la productividad*. Ginebra: OIT.
- Moccia, S. (2015). *El buscador de talentos*. España: EUNSA Astrolabio.

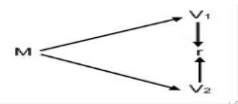
- Mojica Montoya, F. (2018). *Los retos del talento humano en el posconflicto*. San Mateo: FUS EMPRESAS.
- Molina Benavides, L., Vera Campuzano, N., Parrales Loor, G., Laínez Quinde, A., & Clery Aguirre, A. (2017). *Investigación Aplicada en Ciencias Sociales*. Santa Elena: Universidad Estatal Península de Santa Elena.
- Moreno Vasquez , E. (2018). *Gestion del talento humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos S.A. 2017*. Huamachuco: Universidad Nacional de Trujillo.
- Morillo Rojas, D. (2018). *LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL DESARROLLO DE LAS EMPRESAS INDUSTRIALES DE CONFECCIONES DE LIMA METROPOLITANA, ANÁLISIS Y PROPUESTA ACTUAL*. Lima: Universidad Nacional Federico Villareal.
- Naranjo Salazar, A., & Metaute Cardona, V. (2016). *Evaluacion del rendimiento: una propuesta teorico - metodologica*. Medellin: Evaluacion del rendimiento: una propuesta teorico - metodologica.
- Onieva Giménez, L., Escudero Santana, A., Cortés Achedad, P., Muñuzuri Sanz, J., & Guadix Martín, J. (2017). *DISEÑO Y GESTIÓN DE SISTEMAS PRODUCTIVOS*. Dextra Editorial S.L.
- Ortiz Ocaña, A., Cortés Méndez, J., & Alberto Páez, J. (2019). *Pymes, competencias laborales y TIC. Competitividad, productividad e innovación organizacional*. Colombia: Ediciones Universidad Cooperativa de Colombia.
- Prado Prado, J. C., García Arca, J., & Fernández González, A. (2020). *Fundamentos de gestión de la producción*. Dextra.

- Romero Villafranca , R., & Zúnica Ramajo, L. (2013). *Métodos estadísticos para Ingenieros*. Valencia: Métodos estadísticos para Ingenieros.
- Rubio Guerrero, G., & Uribe Macías, M. E. (2019). *El emprendimiento corporativo, un factor de productividad y competitividad*. Tolima: ©Sello Editorial Universidad del Tolima.
- Saavedra Alberca, J. (2017). *Modelo para influir en la ejecución de la estrategia organizacional a través de la alineación y gestión estratégica del talento humano*. España: Universidad de Extremadura.
- Sepúlveda Atehortúa, L. Y. (2019). *Manual para la asignatura de costos: Empresas de producción y servicios*. Antioquia: Corporación universitaria REMINGTON.
- Tamay Flores, A. (2021). *Gestión del talento humano y su impacto en la productividad laboral del Gobierno Regional de La Libertad,2020*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Tiburcio Pintos, G., Álvarez Gutiérrez, L., Lázaro Salomón, D., & Razo Abundis, Y. (2020). *Anteproyectos, proyectos de investigación de tesis*. California: © Universidad del Golfo de California.
- Torres Laborde, J., & Jaramillo Naranjo, O. (2014). *Diseño y análisis del puesto de trabajo: Herramienta para la gestión del talento humano*. Universidad del Norte.
- Triola, M. (2018). *ESTADÍSTICA*. Mexico: D.R.© 2009 por Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Anexos

Anexo 1
Matriz de consistencia

“Gestión del talento humano y productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019”

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la planeación del talento humano y el rendimiento de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la organización del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la dirección del talento humano y la eficiencia y eficacia productiva de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre el control del talento humano y el uso de recursos y beneficios productivos de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019?</p>	<p>Objetivo general Establecer qué relación existe entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Establecer qué relación existe entre la planeación del talento humano y el rendimiento de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019.</p> <p>2. Establecer qué relación existe entre la organización del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019.</p> <p>3. Establecer qué relación existe entre la dirección del talento humano y la eficiencia y eficacia productiva de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019.</p> <p>4. Establecer qué relación existe entre el control del talento humano y el uso de recursos y beneficios productivos de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019.</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019 (Hi).</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. Existe una relación significativa entre la planeación del talento humano y el rendimiento de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019.</p> <p>2. Existe una relación significativa entre la organización del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019.</p> <p>3. Existe una relación significativa entre la dirección del talento humano y la eficiencia y eficacia productiva de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019.</p> <p>4. Existe una relación significativa entre el control del talento humano y el uso de recursos y beneficios productivos de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019.</p>	<p>Variable 1: Gestión del Talento Humano</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Planeación del Talento Humano ❖ Organización del Talento Humano ❖ Dirección del Talento Humano ❖ Control del Talento Humano <p>Variable 2: Productividad del Trabajador</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Rendimiento del trabajador ❖ Productividad laboral ❖ Eficiencia y eficacia productiva ❖ Uso de recursos y beneficios productivos 	<p><i>Enfoque:</i> Cuantitativo</p> <p><i>Tipo de investigación:</i> Aplicada</p> <p><i>Nivel de investigación:</i> Correlacional</p> <p><i>Métodos de investigación:</i> Método científico (Proceso de investigación científica). Analítico – Sintético: (Análisis de tablas y figuras, interpretación). Inductivo -Deductivo (Inferir, discusión y conclusiones).</p> <p><i>Diseño de investigación:</i> No experimental/Corte transversal Diseño Correlacional:</p>  <p><i>Población y muestra:</i> Población = 88 Muestra = 72</p> <p><i>Técnica e Instrumento:</i> Encuesta Cuestionario</p> <p><i>Estadístico de Prueba:</i> Rho de Spearman</p>

Anexo 2
Matriz de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable: Gestión del talento humano

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		DIMENSIONES	CRITERIOS	ITEM	INDICADORES 3C	INSTRUMENTO ESCALA VALORATIVA
<p style="text-align: center;">Definición Conceptual</p> <p>El concepto de gestión del talento es aquella actividad consistente en canalizar y orientar las capacidades y aprendizajes de tales recursos humanos al fin último de la organización, en aras de optimizar todos sus procesos con el objetivo de ser eficiente, eficaz y competitiva, haciendo así posible la maximización del beneficio y la minimización del coste de producción. (Gairín & Mercader, 2018, p. 115)</p> <p>“La gestión del talento. Como veremos en la internacionalización de la economía nos encontramos en escenarios distintos que nos obligan a examinar los paradigmas forjados con anterioridad y adaptarnos al mundo actual” (Bouzas & Germán, 2019, p. 127).</p>	<p style="text-align: center;">Definición Operacional</p> <p>Para evaluar y medir la valoración de la gestión del talento humano en la Empresa Sebastián E.I.R.L. será en función a las dimensiones de la planeación, la organización, la dirección y el control del talento humano.</p>	Planeación del Talento Humano	Define los planes y los programas de integración y políticas de gestión del talento humano en la empresa.	1. 2. 3. 4.	Analiza necesidades de personal Recluta personal talentoso Selecciona personal valioso Induce al personal talento	<p>Instrumento: Cuestionario Valorativo Gestión del Talento Humano.</p> <p>Escala y valoración: Categoría ordinal de Likert Puntuación del 1 al 5</p> <p>Siempre (1) Muchas veces (2) A veces (3) Pocas veces (4) Nunca (5)</p> <p>Baremo: Interpretativo por intervalo</p>
		Organización del Talento Humano	Diseña y ordena la estructura funcional de cargos y puestos y asigna actividades, tareas y recursos del personal talento para alcanzar sus objetivos.	5. 6. 7. 8. 9. 10.	Determina la estructura de cargos Diseña cargos y puestos Determina las funciones y tareas Ubica personal calificado/valioso Establece condiciones laborales Establece la política remunerativa	
		Dirección del Talento Humano	Despliega, promueve acciones de gestión y estrategias y optimiza las competencias del desempeño eficaz y eficiente del personal talento para lograr sus objetivos.	11. 12. 13. 14. 15. 16. 17.	Evalúa el desempeño personal Capacita al personal talento Promueve el desarrollo prof. Orienta un buen clima laboral Promueve incentivos y premios Gestiona el talento learnability Gestiona el talento humano	
		Control del Talento Humano	Establece medidas de supervisión y control para evaluar, mejorar y guiar el desempeño óptimo del personal talento de la empresa.	18. 19. 20. 21. 22.	Realiza acciones de control Establece medidas correctivas Orienta hacia el logro de metas Evalúa el rendimiento laboral Controla automatizado el trabajo	

Matriz de operacionalización de la variable: Productividad del trabajador

PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR		DIMENSIONES	CRITERIOS	ITEM	INDICADORES 3C	INSTRUMENTO ESCALA VALORATIVA
<p>Definición Conceptual</p> <p>La productividad, es entendida como la relación que existe entre los recursos que una empresa invierte en sus operaciones y los beneficios que obtiene de la misma, es un indicador fundamental en el análisis del estado de una compañía y de la calidad de su gestión. (Alamar & Guijarro, 2018, p. 5)</p> <p>La productividad es una medida de la eficiencia en el uso de los factores en el proceso productivo. Si una economía produce con un único factor, como el trabajo, la productividad puede entenderse como la cantidad de producto por unidad de trabajo, comúnmente denominada “productividad laboral”. Según esta definición, un trabajador con mayor productividad producirá más unidades del producto. (Céspedes et al., 2016, pp. 12-13)</p>	<p>Definición Operacional</p> <p>Para evaluar y medir la valoración de la productividad del trabajador en la Empresa Sebastián E.I.R.L. será en función a las dimensiones de rendimiento del personal, productividad laboral, eficacia productiva y uso de recursos productivos.</p>	Rendimiento del trabajador	Evalúa las competencias y las capacidades del trabajador que contribuye al logro de objetivos y la eficiencia empresarial.	1. 2. 3. 4. 5. 6.	Cuenta con personal competente Logra las metas trazadas Utiliza destrezas y habilidades Resuelve problemas funcionales Calidad del trabajo realizado Evalúa los estilos productivos	<p>Instrumento: Cuestionario Valorativo Productividad del trabajador.</p> <p>Escala y valoración: Categoría ordinal de Likert Puntuación del 1 al 5</p> <p>Siempre (1) Muchas veces (2) A veces (3) Pocas veces (4) Nunca (5)</p> <p>Baremo: Interpretativo por intervalo</p>
		Productividad laboral	Evalúa la cantidad de bienes producidos por el trabajador y los recursos utilizados en un período de tiempo en la empresa.	7. 8. 9. 10. 11.	Produce las metas trazadas Utiliza determinados recursos Gestiona los sprints Utiliza tecnología productiva Incrementa las ventas	
		Eficiencia y eficacia productiva	Evalúa el hacer la labor productiva correcta y las cosas bien. No se trata de trabajar arduamente sino de trabajar inteligentemente.	12. 13. 14. 15. 16.	Incrementa la producción Logra resultados esperados Logros con menores recursos Cumple tareas y actividades Mejora procesos de cuadrantes productivos	
		Uso de recursos y beneficios productivos	Evalúa la cantidad de recursos utilizados en la producción y los logros obtenidos como rentabilidad y ganancia en la empresa.	17. 18. 19. 20. 21. 22.	Registran recursos utilizados Obtiene rentabilidad/ganancia Cuenta con informes oportunos Monitoreo de recursos Automatiza la producción Otorga beneficios/Incentivos	

Anexo 3
Matriz de operacionalización del instrumento

Gestión del talento humano y productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019

VARIABLE	DIMENSIONES	Criterios	Item	REACTIVOS	INSTRUMENTO ESCALA VALORATIVA
				Afirmaciones	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Planeación del Talento Humano	Define los planes y los programas de integración y políticas de gestión del talento humano en la empresa.	1. 2. 3. 4. 5. 6.	Se analiza en la empresa las necesidades de personal. Se recluta en la empresa al personal con talento idóneo. En la empresa seleccionan personal eficaz con talento. En la empresa dan inducción al personal con talento. En la empresa se determina la estructura de cargos. Realizan en la empresa diseño de cargos y puestos.	<p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario Valorativo</p> <p>Gestión del Talento Humano</p> <p>Escala valorativa:</p> <p>Opción múltiple (Likert)</p> <p>Siempre (1) Muchas veces (2) A veces (3) Pocas veces (4) Nunca (5)</p>
	Organización del Talento Humano	Diseña y ordena la estructura funcional de cargos y puestos y asigna actividades, tareas y recursos del personal talento para alcanzar sus objetivos.	7. 8. 9. 10. 11.	Se determina las funciones y tareas del trabajador. La empresa ubica al trabajador calificado y valioso. Se establecen buenas condiciones laborales del trabajo. Se establecen buenas políticas remunerativas. En la empresa se evalúa el desempeño del trabajador.	
	Dirección del Talento Humano	Despliega, promueve acciones de gestión y estrategias y optimiza las competencias del desempeño eficaz y eficiente del personal talento para lograr sus objetivos.	12. 13. 14. 15. 16.	En la empresa capacitan al trabajador talento. En la empresa se promueve el desarrollo profesional. La gestión de la empresa orienta un buen clima laboral. Se reconoce con incentivos y premios al trabajador. La empresa gestiona el talento de aprendizaje laboral.	
	Control del Talento Humano	Establece medidas de supervisión y control para evaluar, mejorar y guiar el desempeño óptimo del personal talento de la empresa.	17. 18. 19. 20. 21. 22.	La gerencia gestiona el buen talento del trabajador. Se realiza acciones de control laboral al trabajador. Se establece medidas correctivas del trabajo. Se orienta la producción del trabajo a lograr metas. Se evalúa el rendimiento laboral del trabajador. Se controla en forma automatizado el trabajo laboral.	

VARIABLE	DIMENSIONES	Criterios	Item	REACTIVOS	INSTRUMENTO ESCALA VALORATIVA
				Afirmaciones	
PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR	Rendimiento del trabajador	Evalúa las competencias y las capacidades del trabajador que contribuye al logro de objetivos y la eficiencia empresarial.	1. 2. 3. 4. 5. 6.	La empresa cuenta con personal competente productivo. Se logra las metas de producción del trabajo trazadas. El trabajador productivo usa sus destrezas y habilidades. El trabajador resuelve sus problemas funcionales. Lo producido por el trabajador es de buena calidad. Se evalúa la destreza y estilo productivo del trabajador.	Instrumento: Cuestionario Valorativo Productividad del Trabajador Escala valorativa: Opción múltiple (Likert) Siempre (1) Muchas veces (2) A veces (3) Pocas veces (4) Nunca (5)
	Productividad laboral	Evalúa la cantidad de bienes producidos por el trabajador y los recursos utilizados en un período de tiempo en la empresa.	7. 8. 9. 10. 11.	La empresa evalúa las metas productivas trazadas. El trabajador utiliza recursos adecuados de producción. Se acelera la gestión de productividad del trabajador. La empresa utiliza moderna tecnología productiva. La productividad del trabajador incrementa las ventas.	
	Eficiencia y eficacia productiva	Evalúa el hacer la labor productiva correcta y las cosas bien. No se trata de trabajar arduamente sino de trabajar inteligentemente.	12. 13. 14. 15. 16.	La eficiencia laboral incrementa la productividad. La eficacia productiva logra los resultados esperados. La eficacia productiva se logra con menores recursos. Se cumple las tareas y actividades programadas. Se mejora con eficiencia los procesos productivos.	
	Uso de recursos y beneficios productivos	Evalúa la cantidad de recursos utilizados en la producción y los logros obtenidos como rentabilidad y ganancia en la empresa.	17. 18. 19. 20. 21. 22.	La empresa tiene un registro de recursos utilizados. La empresa recibe informes productivos de ganancias. La empresa recibe informes financieros oportunos. Realizan monitoreo de recursos productivos utilizados. Automatizan el proceso productivo en la empresa. La empresa otorga incentivos/beneficios por producción.	

Anexo 4
Instrumento de investigación

CUESTIONARIO

Estimados trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, estamos realizando un trabajo de investigación sobre la “gestión de talento humano y productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019” en tal sentido le pedimos su colaboración para responder las siguientes afirmaciones. Se agradece por su tiempo y sus respuestas valorativas marcadas. El cual, será totalmente confidencial y anónimo.

Instrucciones: por favor, lea cuidadosamente cada de las afirmaciones y marque con una “X” en unas de las alternativas del recuadro de la “Escala Valorativa” que considere su respuesta valorativa.

I. GESTION DEL TALENTO HUAMANO	ESCALA VALORATIVA				
	NUNCA	POCAS VECES	A VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
	5	4	3	2	1
1.Se analiza en la empresa las necesidades de personal.					
2.Se recluta en la empresa al personal con talento idóneo.					
3.En la empresa seleccionan personal eficaz con talento.					
4.En la empresa dan inducción al personal con talento.					
5.En la empresa se determina la estructura de cargos.					
6.Realizan en la empresa diseño de cargos y puestos.					
7.Se determina las funciones y tareas del trabajador.					
8.La empresa ubica al trabajador calificado y valioso.					
9.Se establecen buenas condiciones laborales del trabajo.					
10.Se establecen buenas políticas remunerativas.					
11.En la empresa se evalúa el desempeño del trabajador.					
12.En la empresa capacitan al trabajador talento					
13.En la empresa se promueve el desarrollo profesional.					
14.La gestión de la empresa orienta un buen clima laboral.					
15.Se reconoce con incentivos y premios al trabajador.					
16.La empresa gestiona el talento de aprendizaje laboral.					
17.La gerencia gestiona el buen talento del trabajador.					
18.Se realizará acciones de control laboral al trabajador.					

19. Se establece medidas correctivas del trabajo.					
20. Se orienta la producción del trabajo a lograr metas.					
21. Se evalúa el rendimiento Laboral del trabajador.					
22. Se controla en forma automatizada el trabajo laboral.					

II. PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR	ESCALA VALORATIVO				
	NUNCA	POCAS VECES	A VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
	5	4	3	2	1
1. La empresa cuenta con personal competente productivo.					
2. Se logra las metas de producción del trabajo trazadas.					
3. El trabajador Productivo usa sus destrezas y habilidades.					
4. En trabajador resuelve sus problemas funcionales.					
5. Lo producido por el trabajador es de buena calidad.					
6. Se evalúa la destreza y estilo productivo del trabajador.					
7. La empresa evalúa las metas productivas trazadas.					
8. El trabajador utiliza recursos adecuados de producción.					
9. Se acelera la gestión de productividad del trabajador.					
10. La empresa Utiliza moderna tecnología productiva.					
11. La productividad del trabajador incrementa las ventas.					
12. La eficiencia laboral incrementa la productividad.					
13. La eficacia productiva logra los resultados esperados.					
14. La eficacia productiva se logra con menores recursos					

15.Se cumple las tareas y actividades programadas.					
16.Se mejora con eficiencia los procesos productivos.					
17.La empresa tiene un registro de recursos utilizados.					
18.La empresa recibe informes productivos de ganancias					
19.La empresa recibe informes financieros oportunos.					
20.Realizan monitoreo de recursos productivos utilizados					
21.Automatizar el proceso productivo en la empresa					
22.la empresa otorga incentivos /beneficios por producción.					

Anexo 5
Informe de validez y confiabilidad de expertos

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Experto 1

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Gestión del Talento Humano y Productividad", que hace parte de la investigación: "Gestión del Talento Humano y Productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: MELQUIADES FLABIO CAMAYO MEZA

Formación académica: Licenciado en Administración

Áreas de experiencia profesional: Docente

Tiempo: Parcial

Institución: Universidad Peruana Los Andes

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2.Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3.Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4.Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem no es claro 2.El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3.Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4.El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2.El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3.El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4.El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1.No cumple con el criterio. 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2.El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3.El ítem es relativamente importante 4.El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Variable: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DIMENSIÓN	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	Alto	
	2	4	4	4	4	Alto	
D2	3	4	4	4	4	Alto	
	4	4	4	4	4	Alto	
	5	4	4	4	4	Alto	
	6	4	4	4	4	Alto	
D3	7	4	4	4	4	Alto	
	8	4	4	4	4	Alto	
	9	4	4	4	4	Alto	
D4	10	4	4	4	4	Alto	
	11	4	4	4	4	Alto	
	12	4	4	4	4	Alto	
	13	4	4	4	4	Alto	
	14	4	4	4	4	Alto	
	15	4	4	4	4	Alto	
D5	16	4	4	4	4	Alto	
	17	4	4	4	4	Alto	
	18	4	4	4	4	Alto	
	19	4	4	4	4	Alto	
D6	20	4	4	4	4	Alto	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4		

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios e ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
MELQUIADES FLABIO CAMAYO MEZA	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS	20	Nivel Alto

Sello y Firma:



LIC. MELQUIADES FLABIO CAMAYO MEZA
DNI N° 19916729

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Variable: PRODUCTIVIDAD

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D7	1	4	4	4	4	Alto	
	2	4	4	4	4	Alto	
	3	4	4	4	4	Alto	
	4	4	4	4	4	Alto	
	5	4	4	4	4	Alto	
	6	4	4	4	4	Alto	
	7	4	4	4	4	Alto	
	8	4	4	4	4	Alto	
	9	4	4	4	4	Alto	
	10	4	4	4	4	Alto	
D8	11	4	4	4	4	Alto	
	12	4	4	4	4	Alto	
	13	4	4	4	4	Alto	
	14	4	4	4	4	Alto	
	15	4	4	4	4	Alto	
	16	4	4	4	4	Alto	
D9	17	4	4	4	4	Alto	
	18	4	4	4	4	Alto	
	19	4	4	4	4	Alto	
	20	4	4	4	4	Alto	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4		

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido

Cuadro 2
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
MELQUIADES FLABIO CAMAYO MEZA	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS	20	Nivel Alto

Sello y Firma:


LIC. MELQUIADES FLABIO CAMAYO MEZA
DNI N° 19916729

ANEXO 6

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Experto 2

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Gestión del Talento Humano y Productividad", que hace parte de la investigación: **Gestión del Talento Humano y Productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019**". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: Miguel Anibal Cerrón Aliaga.

Formación académica: Licenciado en Administración

Áreas de experiencia profesional: Administración Pública, Gestión del Talento Humano, Marketing.

Tiempo: 16 años **Actual:** 10 años

Institución: Universidad Peruana Los Andes

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2.Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3.Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4.Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem no es claro 2.El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3.Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4.El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2.El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3.El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4.El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1.No cumple con el criterio. 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2.El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3.El ítem es relativamente importante 4.El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto
Variable: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
D2	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
D3	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
D4	10	4	4	4	4	4	
	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
D5	16	4	4	4	4	4	
	17	4	4	4	4	4	
	18	4	4	4	4	4	
	19	4	4	4	4	4	
D6	20	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios e ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mg. Miguel Anibal Cerrón Aliaga	Magister en Gestión Pública	20	4

Sello y Firma:

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Variable: PRODUCTIVIDAD

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D7	1	4	4	4	4	4	
	2	4	4	4	4	4	
	3	4	4	4	4	4	
	4	4	4	4	4	4	
	5	4	4	4	4	4	
	6	4	4	4	4	4	
	7	4	4	4	4	4	
	8	4	4	4	4	4	
	9	4	4	4	4	4	
	10	4	4	4	4	4	
D8	11	4	4	4	4	4	
	12	4	4	4	4	4	
	13	4	4	4	4	4	
	14	4	4	4	4	4	
	15	4	4	4	4	4	
	16	4	4	4	4	4	
D9	17	4	4	4	4	4	
	18	4	4	4	4	4	
	19	4	4	4	4	4	
	20	4	4	4	4	4	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido

Cuadro 2
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Mg. Miguel Anibal Cerrón Aliaga	Magister en Gestión Pública	20	4

Sello y Firma:



ANEXO 6

VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE INFORMACIÓN

Experto 3

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de Gestión del Talento Humano y Productividad", que hace parte de la investigación: "Gestión del Talento Humano y Productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019". La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: Paul Denis Martínez Vitor

Formación académica: Licenciado en Administración

Áreas de experiencia profesional: Docente

Tiempo: Completo

Institución: Universidad Peruana Los Andes

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2.Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3.Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4.Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem no es claro 2.El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3.Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4.El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1.No cumple con el criterio 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2.El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3.El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4.El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1.No cumple con el criterio. 2.Nivel bajo 3.Nivel moderado 4.Nivel alto	1.El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2.El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3.El ítem es relativamente importante 4.El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Variable: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

DIMENSIÓN	ITEMS	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	4	4	4	4	Alto	
	2	4	4	4	4	Alto	
D2	3	4	4	4	4	Alto	
	4	4	4	4	4	Alto	
	5	4	4	4	4	Alto	
	6	4	4	4	4	Alto	
D3	7	4	4	4	4	Alto	
	8	4	4	4	4	Alto	
	9	4	4	4	4	Alto	
D4	10	4	4	4	4	Alto	
	11	4	4	4	4	Alto	
	12	4	4	4	4	Alto	
	13	4	4	4	4	Alto	
	14	4	4	4	4	Alto	
	15	4	4	4	4	Alto	
D5	16	4	4	4	4	Alto	
	17	4	4	4	4	Alto	
	18	4	4	4	4	Alto	
	19	4	4	4	4	Alto	
D6	20	4	4	4	4	Alto	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4		

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital

Evaluación final por el experto: por criterios e ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1.	No cumple con el criterio
	2.	Nivel bajo
	3.	Nivel moderado
	4.	Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
PAUL MARTÍNEZ VITOR	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS	20	Nivel Alto

Sello y Firma:



Mtro. Paul Denis Martinez Vitor
ADMINISTRADOR
CLAD - 03489

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Variable: PRODUCTIVIDAD

DIMENSIÓN	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D7	1	4	4	4	4	Alto	
	2	4	4	4	4	Alto	
	3	4	4	4	4	Alto	
	4	4	4	4	4	Alto	
	5	4	4	4	4	Alto	
	6	4	4	4	4	Alto	
	7	4	4	4	4	Alto	
	8	4	4	4	4	Alto	
	9	4	4	4	4	Alto	
	10	4	4	4	4	Alto	
D8	11	4	4	4	4	Alto	
	12	4	4	4	4	Alto	
	13	4	4	4	4	Alto	
	14	4	4	4	4	Alto	
	15	4	4	4	4	Alto	
	16	4	4	4	4	Alto	
D9	17	4	4	4	4	Alto	
	18	4	4	4	4	Alto	
	19	4	4	4	4	Alto	
	20	4	4	4	4	Alto	
EVALUACION CUALITATIVA POR CRITERIOS		4	4	4	4	4	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto
----------------------	---

Validez de contenido

Cuadro 2
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
PAUL DENIS MARTINEZ VITOR	MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS	20	Nivel Alto

Sello y Firma:



Mtro. Paul Denis Martinez Vitor
ADMINISTRADOR
CLAD - 03489

Anexo 6
Autorización de la Empresa Sebastián E.I.R.L.



CAMISAS ROGERS

CARTA DE ACEPTACIÓN

Huancayo, marzo 2019

Srta.

Nyddia Karen Ochoa Uchuypoma

Yeli Nilda Román Aguilar

Bach. De la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Universidad Peruana Los Andes

De mi especial consideración:

Le saludo muy cordialmente y a la vez sirva la presente para certificar la aceptación a nombre de mi representada, Empresa de Confecciones Sebastián E.I.R.L con RUC: 20485962311, de la Ciudad de Huancayo, la realización de la Tesis titulada "**Gestión del Talento Humano y Productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019**". Así mismo, al culminar la presente Tesis, se solicita el informe detallado del mismo.

Sin otro en particular me despido expresando mis muestras de afecto y estima personal.

Atentamente:


 EMPRESA DE CONFECCIONES
 SEBASTIÁN E.I.R.L.
 Inga Diaz
 RUC: 20485962311

Anexo 8 Trabajadores de la empresa

RELACIÓN DE LA MUESTRA DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA SEBASTIAN E.I.R.L - CAMISAS ROGERS			
N°	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO	AREA
1	INGA DIAZ, Roggers	Gerente General	Gerencia
2	INGA DIAZ, Raúl	Jefe de Producción	Producción
3	GUTIERREZ MAYTA, Graciela	Administradora	Administración
4	SOTO ALVARADO, Noemi	Contador	Contabilidad
5	CAMPOSANO, CASTILLON, Diana	Jefa de Logística	Logística
6	JULCARIMA ÑAUPA, Roció	Asistente de Logística	Logística
7	BARRETO PIZARRO, Mayley	Jefe de Talento Humano	Recursos Humanos
8	MARIN LOZANO, Melissa	Asistente de Planillas	Recursos Humanos
9	YANCE ORE, Rider	Encargado de Almacén	Almacén
10	MAYHUASCA MARTINEZ, Alex	Encargado de Almacén	Almacén
11	MONTAÑO Muñoz, Claudia	Encargado de Almacén	Almacén
12	ORTIZ ENRIQUEZ, Yudith	Auditor	Auditoría
13	ORTIZ ENRIQUEZ, Meliza	Jefe de Informática	Informática
14	HUAYTALLA CHAVEZ, David	Responsable de Compras	Área de Compras
15	AYZANO CONTRERAS, Kevin Jhonatan	Responsable de Compras	Área de Compras
16	MONTES ENRIQUEZ, Gabriel	Jefe de Ventas	Ventas
17	CANCHARI TORRES, Maritza	Responsable de Ventas	Ventas
18	PANDÍA ROQUE, Paulina Doris	Responsable de Ventas	Ventas
19	PARRAGA TAIPE, Ruth	Responsable de Ventas	Ventas
20	JULCARIMA ÑAUPA, Jhoel	Asesor de Ventas	Ventas
21	JULCARIMA ÑAUPA, Elvira	Asesor de Ventas	Ventas
22	MAYHUASCA NAVARRO, Alex	Jefe de Marketing	Marketing
23	BONIFACIO HUAMAN, Alfredo	Asistente de Marketing	Marketing
24	QUISPE CHAVEZ, Alfredo Elvis	Jefe de Publicidad	Publicidad
25	SIERRA PAUCAR, Angela	Asistente de Publicidad	Publicidad
26	QUISPE CANCHARI, Jhon	Jefe de Diseño	Área de (Camisas)
27	MARIN LOZANO, Melba	Jefa de Diseño	Área de (Camisas)
28	GUTIERREZ PALACIOS, Carlos	Jefe de Diseño	Área de (Sacos y Pantalones)
29	JULCARIMA MEZA, Cristhian	Jefe de Diseño	Área de (Sacos y Pantalones)
30	COMUN SOLANO, Darwin Ronal	Habilitador	Corte
31	ÑAUPAS TECCSI, Delia	Habilitadora	Corte
32	CAMPOSANO CASTILLON, Bianca	Habilitadora	Corte
33	UTUS ASPARRIN, Alida Asparrin	Habilitadora	Corte
34	UTUS ASPARRIN, Delcy	Habilitadora	Corte
35	QUISPE ALAYA, Braulio	Habilitadora	Corte
36	HUAMAN CHOCCO, Roxana	Tendedor	Corte
37	LINO HOSPINA, Edinson	Tendedor	Corte
38	GUTIERREZ MAYTA, Edwin Elvis	Tendedor	Corte
39	RICALDI SOLANO, Esmeralda	Responsable de Bordados	Bordados
40	TAIPE SEDANO, Flor	Responsable de Bordados	Bordados
41	SOTO SANTOS, Gabriela	Responsable de Bordados	Bordados
42	HOSPINA QUINTE, Gisela	Responsable de Bordados	Bordados
43	MARIN LOZANO, Erika	Operaria	Producción (corbatas)
44	HUAMAN SOLANO, Fidencio	Operario	Producción (corbatas)
45	CARDENAS FLORES, Edith	Operaria	Producción (corbatas)
46	ALVAREZ CHANCASANAMPA, Yoselyn	Operaria	Producción (corbatas)
47	SAENZ JIMENEZ, Eduardo	Operaria	Producción (Sacos y pantalones)
48	APOLINARIO LOPEZ, Alexander	Operario	Producción (Sacos y pantalones)
49	AQUINO JULCARIMA, Richard	Operario	Producción (Buzos escolares)
50	LOPEZ YARIGAÑO, Pilar	Operaria	Producción (Buzos escolares)
51	CHOQUE MALLQUI, Olivia	Operaria	Producción (Buzos escolares)
52	MAYHUA BIZARRO, Nelly	Operaria	Producción (Buzos escolares)
53	VILLALVA SULLCARAY, Miguel	Operario	Producción (chompas)
54	MARIN LOZANO, Milagros	Operaria	Producción (chompas)
55	CANTO RAMOS, Mónica	Operaria	producción (chompas)
56	MENDOZA TAIPE, Melitón	Operario	producción (chompas)
57	ORIHUELA MACHA, Mariluz	Operaria	producción (chompas)
58	SEDANO TAIPE, MARGARITA	Operaria	Producción (chompas)
59	QUISPE ALAYA, Sonia Luz	Diseñadora de moldes	Diseño
60	PEREZ YAÑAC, Alcida	Diseñadora de moldes	Diseño
61	VILCAS CONDORI, William	Diseñadora de moldes	Diseño
62	PEDROZA CONDORI, BRYAN	Habilitador	Fusionado
63	CORDOVA QUISPE, Helena	Jefa de Fusionado	Fusionado
64	APAZA ALBORNOZ, Jazmín	Operaria de maquina	producción (pantalones)
65	HUAMAN TERREROS, Isai	Encargado de Área	Control de Calidad
66	MACHA DAMIAN, Jhony	Operario	Producción (chompas)
67	CUBA UCHARASA, Johana	Costurera	Producción (camisas)
68	QUISPE CONDORI, Diego	Habilitador	Producción (camisas)
69	INCHE ORTEGA, Efraín	Confeccionista	Producción (camisas)
70	ZACARIAS ROSALES, Jilmer	Planchador	Acabados
71	MEZA MACHA, Franco	Operario	Producción (camisas)
72	LINO INGAROCA, Gabriela	Operaria	Producción (camisas)

Anexo 9 Data del procesamiento del cuestionario

BASE DE DATOS DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO																					
Preg1	Preg2	Preg3	Preg4	Preg5	Preg6	Preg7	Preg8	Preg9	Preg10	Preg11	Preg12	Preg13	Preg14	Preg15	Preg16	Preg17	Preg18	Preg19	Preg20	Preg21	Preg22
3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	3	1	1	1	1	2
3	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	2	3	4	4	2	2	2	1	1
2	3	2	1	1	3	1	2	2	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1
2	2	3	4	4	5	3	5	1	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	3
1	2	3	2	1	3	4	5	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	3	3	3	3	3	3	1	1
3	3	3	3	2	4	2	4	4	4	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1	3	3	1	1	2	3
1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2
1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	2
2	2	2	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4
3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2
5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
2	5	4	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	4	2	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2
4	3	5	5	5	5	5	2	1	4	4	3	1	5	2	1	1	3	1	1	4	3
3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4
3	3	4	5	4	5	5	1	4	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
1	2	4	5	1	5	4	5	1	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
1	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
1	3	4	5	4	3	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	2	3	2	3
4	5	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	2	4	3

1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	
1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	4	3	4	1	4	2	3	3	3	2	
3	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	3	2	
1	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	
1	2	3	4	2	4	4	1	1	1	1	2	1	1	4	4	3	4	4	1	1	2	1
1	3	4	2	4	5	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	3	4	5	1	3	2	2
2	1	2	3	4	5	1	1	1	1	2	2	1	3	4	1	4	1	2	1	2	2	2
2	4	1	4	4	5	1	1	1	2	3	2	1	3	5	3	4	3	1	2	3	2	2
1	3	2	4	2	5	4	1	1	4	1	1	1	4	1	2	3	1	1	3	1	1	1
4	4	5	2	1	3	1	2	1	3	3	4	4	3	4	3	4	4	1	3	3	4	4
2	2	3	4	3	4	3	1	1	3	4	3	1	2	3	1	4	4	1	3	4	3	3
3	2	4	4	2	4	2	1	1	3	3	2	1	3	2	3	4	4	1	2	3	2	2
1	2	3	4	3	5	3	3	1	3	1	3	1	2	1	2	4	5	1	1	1	3	3
3	1	1	5	1	3	2	2	1	3	3	3	2	4	2	1	3	4	1	2	3	3	3
2	3	3	5	3	4	3	1	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3
1	1	5	5	3	5	3	4	1	3	3	4	2	3	4	2	3	4	1	3	3	4	4
1	2	2	3	3	3	3	3	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2
1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
2	1	5	4	4	4	3	1	1	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3
1	2	4	3	3	4	4	1	1	1	1	3	4	3	3	2	4	3	1	1	1	3	3
1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	4	4	4	4	2	2	2	1	2	2
1	1	3	3	4	3	1	1	1	1	3	2	1	3	1	1	1	3	1	1	3	2	2
1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	2	3	1	3	1	1	1	1	1	1	2	3	3
1	1	2	2	3	3	4	4	1	1	1	2	1	3	2	1	3	3	1	1	1	2	3
1	2	3	4	5	4	1	1	1	1	2	3	2	4	2	1	4	3	1	1	2	3	3
1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1
1	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3
1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	4	5	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2
3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	1	1	5	5	4	4
1	1	1	5	5	5	3	1	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	1	4	4	4	4

BASE DE DATOS DE PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJADOR																					
Preg1	Preg2	Preg3	Preg4	Preg5	Preg6	Preg7	Preg8	Preg9	Preg10	Preg11	Preg12	Preg13	Preg14	Preg15	Preg16	Preg17	Preg18	Preg19	Preg20	Preg21	Preg22
3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	4	4
1	1	1	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	1
2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1
4	4	3	2	2	2	2	4	4	4	5	4	3	2	3	5	3	2	2	2	5	4
4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	5	1	1	1	1	1	1	1	2	3
4	4	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	1	4	4	4	4	2	2
3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	4	3	5	5	3	1	4	3	4	4	4	3
1	1	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2
2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3
4	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3
4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	5	5
4	4	4	3	3	3	3	3	2	5	5	5	4	4	4	3	3	3	3	3	5	5
1	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
4	3	4	5	4	3	4	2	4	2	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	3
3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	1	5	5	5	5	4	5
3	4	2	4	1	2	3	4	5	4	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	2
4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3
3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3
3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4
4	3	4	3	4	3	2	2	2	1	1	2	1	2	1	3	1	3	2	2	1	2
4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
2	3	4	2	3	4	2	3	4	3	2	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	2
4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	3
4	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3
3	4	3	4	2	4	2	4	2	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	4	2	4	2	3	4	3
4	3	4	2	3	4	2	3	4	4	3	3	4	2	4	5	2	2	2	2	3	3

3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	3	2	4	4	4	4	5	5
4	2	1	5	5	5	5	5	2	3	5	2	5	4	3	1	3	4	4	4	5	2
3	4	1	1	1	2	3	4	1	3	4	3	4	4	2	1	3	5	3	2	4	3
3	2	4	3	4	2	1	1	1	1	3	1	4	4	3	3	4	2	3	2	3	1
4	4	3	4	1	2	3	1	1	1	3	4	5	4	4	2	4	3	5	5	3	4
3	4	4	3	3	2	4	3	2	3	4	3	4	4	3	1	4	5	4	5	4	3
3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	5	4	5	3	2	1	4	3	3	4	5	4
4	5	2	4	4	3	4	4	1	1	4	2	4	3	2	3	4	3	4	4	4	2
4	4	5	3	3	2	3	4	5	3	5	4	5	3	5	3	4	5	5	5	5	4
4	3	3	2	2	3	4	5	1	2	4	3	4	4	4	2	4	5	5	5	4	3
4	3	2	1	2	3	3	3	2	1	3	1	5	3	3	2	4	5	5	5	3	1
4	4	4	4	1	3	3	2	2	1	4	3	4	4	4	1	4	4	4	3	4	3
2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2
2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	4	4	3	2	2	2	2	2	4	5	2	4	4	3	1	4	2	2	2	5	2
3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	4	2	4	2	3	1	4	1	1	1	4	2
4	4	4	3	3	3	4	4	3	2	2	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	3
1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	4	3	2	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4	1	1
3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2
4	1	4	4	3	3	3	3	3	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	4	1	1
1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	4	4	4	4	3	3
2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2
4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	4	4	2	2
1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	4	2	2	2	1	1	4	4	1	4	4	2
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	1	5	4	5
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	1	5	5	4

Anexo 10 Consentimiento informado

Anexo 8: Consentimiento informado

Institución	: Universidad Peruana Los Andes
Investigadora	: Bach. Nyddia Karen, Ochoa Uchuypoma : Bach. Yeli Nilda, Román Aguilar
Trabajo Académico	: "Gestión del Talento Humano y Productividad de los Trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019"

Consentimiento informado

Información:

La presente investigación es conducida por Nyddia Karen, Ochoa Uchuypoma y Yeli Nilda, Román Aguilar, Egresadas de la Escuela Profesional de Administración y Sistemas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la Universidad Peruana Los Andes, Huancayo. El propósito del estudio es recoger información acerca del tema: **"Gestión del Talento Humano y Productividad de los Trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019"**.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto tomara aproximadamente 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas sus respuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el acto le parecen incómodas, tiene usted derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

Aceptación:

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducido por Nyddia Karen, Ochoa Uchuypoma y Yeli Nilda, Román Aguilar. He sido informado (a) del propósito del trabajo de investigación.

Reconozco que la información que yo provea en el trabajo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera del estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto puedo contactar a los investigadores: Nyddia Karen, Ochoa Uchuypoma y Yeli Nilda, Román Aguilar al teléfono móvil número: 900626769 o al 956198085.


 EMPRESA CONFESIONES
 SEBASTIAN E.I.R.L.
 Rosber A. Inga Diaz
 C. P. 04444444444
 RUC: 20444444444

Anexo 11
Fotografías de la investigación



Las testistas en el local de producción de la Empresa Confecciones Sebastián E.I.R.L.



Maquinarias de producción de la Empresa Confecciones Sebastián E.I.R.L.



Materia prima de la Empresa Confecciones Sebastián E.I.R.L.



Aplicando encuestas a los trabajadores de la Empresa Confecciones Sebastián E.I.R.L.



Sección de doblado y cuerpo en la Empresa Confecciones Sebastián E.I.R.L.



Sección de distribución y embalaje Empresa Confecciones Sebastián E.I.R.L.