

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD
LABORAL EN GLM&LOSEACER S.A.C. LOS OLIVOS- LIMA,
2021.**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO EN LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

**Camacho Arias Greyss Yamile
Duran Mitma Rosimar Estefani
Luyo Enciso Andrea Gianella**

ASESOR:

Dr. MADISON HUARCAYA GODOY

LINEA DE INVESTIGACION:

**CIENCIAS SOCIALES Y DESARROLLO HUMANO –
GESTIÓN ADMINISTRATIVA
CALLAO - 2023**

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN: PREGRADO
TÍTULO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN GLM&LOSEACER S.A.C. LOS OLIVOS – LIMA, 2021

AUTORES: Bach. Camacho Arias Greyss Yamile
Código ORCID: 0000-0001-7576-8821
D.N.I. N° 77473733
Bach. Duran Mitma Rosimar Estefani
Código ORCID: 0000-0002-5730-4887
D.N.I. N° 72792806
Bach. Luyo Enciso Andrea Gianella
Código ORCID: 0000-0003-3545-8612
D.N.I. N° 72970251

ASESOR: Dr. MADISON HUARCAYA GODOY
Código ORCID: 0000-0003-0063-8787
D.N.I. N° 06045183

LUGAR DE EJECUCIÓN: GLM & LOSEACER S.A.C.
UNIDADES DE ANÁLISIS: TRABAJADORES DE LA EMPRESA GLM & LOSEACER S.A.C.

TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básica
ENFOQUE: Cuantitativo
LINEA DE INVESTIGACIÓN: Ciencias Sociales y Desarrollo Humano – Gestión Administrativa
TEMA OCDE: 5. Ciencias Sociales
5.02.04 Negocios, Administración

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

TESIS TITULADA

“GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN GLM &
LOSEACER S.A.C. LOS OLIVOS – LIMA, 2021”

Presentado por: Bach. Greyss Yamile Camacho Arias, Bach. Rosimar Estefani Duran
Mitma, Bach. Andrea Gianella Luyo Enciso
ASESOR: DR. MADISON HUARCAYA GODOY

MIEMBROS DEL JURADO DE SUSTENTACIÓN:

Presidente: Mg. Julio Wilmer Tarazona Padilla

Secretario: Dr. Santiago Rodolfo Aguilar Loyaga

Vocal: Dr. Rufino Alejos Ipanaque

Suplente: Mg. Constantino Miguel Nieves Barreto

N° de Libro: 01

N° de Folio: 21

N° de Acta: 06

Fecha de aprobación de la tesis:

Bellavista, 10 de febrero del 2023

Resolución del decano N° 264-2022-D-FCA-UNAC N° 16-2023-D-FCA-UNAC



Dedicatoria

Se dedica este preciado trabajo a nuestros familiares que con tanto amor y comprensión han apoyado nuestro esfuerzo, en esta larga tarea llena de satisfacciones.



Agradecimiento

A nuestros maestros y asesor por sus conocimientos compartidos y sus enseñanzas que enriquecieron nuestro conocimiento.



Índice de contenido

	Página
Carátula	I
Dedicatoria	Iv
Agradecimiento	V
Índice de contenido	Vi
Índice de tablas	Viii
Índice de figuras	Ix
Resumen	X
Abstract	Xi
Introducción	13
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	16
1.1. Descripción de la realidad problemática	16
1.2. Formulación del problema	19
1.3. Objetivos	20
1.4 Justificación	20
1.5. Limitantes de la investigación	21
II. MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes: Internacionales y Nacionales.	22
2.2. Bases teóricas	27
2.3 Definición de términos básicos	33
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	35
3.1 Hipótesis: General y específicas	35
3.2 Definición conceptual de variable	35
3.2.1 Operacionalización de variable	36
IV. DISEÑO METODOLÓGICO	36
4.1. Tipo y diseño de la investigación	36
4.2. Método de investigación	36
4.3. Población y muestra	36
4.4 Lugar de estudio	36



4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información	36
4.6. Análisis y procesamiento de datos	38
V RESULTADOS	39
5.1 Resultados descriptivos	39
5.2 Resultados correlacionales	43
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	48
6.1 Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados	48
6.2 Contrastación de los resultados con otros estudios similares	48
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	54
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	55
ANEXOS	61
Anexo 1: Operacionalización variables, validez y confiabilidad	
Anexo 2: Matriz de Consistencia	
Anexo 3: Certificado de validación de los instrumentos	
Anexo 4: Instrumentos de recolección de datos	
Anexo 5: Base datos	
Anexo 6: Captura de pantalla contraste de hipótesis	



Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	<i>Distribución de frecuencias de la percepción en la GTH en el GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021.</i>	39
Tabla 2	Distribución de frecuencias de las dimensiones de Gestión del talento humano	40
Tabla 3	Distribución de frecuencias de la percepción en la Productividad laboral en el GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021.	41
Tabla 4	Distribución de frecuencias de las dimensiones de productividad laboral	42
Tabla 5	Coeficiente de correlación de Spearman: Gestión del talento humano y productividad laboral	44
Tabla 6	Coeficiente de correlación de Spearman: estrategias organizacionales humano y productividad laboral	44
Tabla 7	Coeficiente de correlación de Spearman: <i>comportamiento ético</i> y productividad laboral	45
Tabla 8	Coeficiente de correlación de Spearman: Planificación y desarrollo y productividad laboral	46
Tabla 9	Coeficiente de correlación de Spearman: relaciones laborales y productividad laboral	46
Tabla 10	Coeficiente de correlación de Spearman: capacitación y Productividad laboral	47
Tabla 11	Coeficiente de correlación de Spearman: reclutamiento y productividad laboral	47

Índice de figuras

		Pág.
Figura 1	Niveles Gestión del talento humano	39
Figura 2	Distribución de niveles de las dimensiones de Gestión talento humano	40
Figura 3	Niveles de productividad laboral	41
Figura 4	Distribución de niveles de las dimensiones de productividad Laboral	42



Resumen

La presente investigación titulada: Gestión del talento humano y productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos- Lima, 2021, tuvo como objetivo general describir la relación que existe entre la gestión del talento humano y productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos- Lima, 2021. Los instrumentos que se utilizaron fueron cuestionarios en escala de Likert para las variables: gestión del talento humano y productividad laboral. Estos instrumentos fueron sometidos a los análisis respectivos de confiabilidad y validez, que determinaron que los cuestionarios son aplicables.

El método empleado fue hipotético deductivo, el tipo de investigación básica, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal, nivel correlacional. La población estuvo formada por 60 administrativos de GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos- Lima 2021. La técnica empleada para recolectar información fue la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios, que fueron debidamente validados a través de juicios de expertos y su confiabilidad a través del estadístico de fiabilidad Alfa de Cronbach.

El coeficiente de correlación Rho de Spearman evidencia una relación estadísticamente significativa, alta positiva y directamente proporcional, entre gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos- Lima 2021($r_s = 0,954$, $p = 0,000 < 0,05$).

Palabras claves: Gestión del talento humano, productividad laboral

Abstrac

This research entitled: Management of human talent and labor productivity in GLM & LOSEACER S.A.C. Los Olivos- Lima, 2021, had the general objective of Describing the relationship between the management of human talent and labor productivity at GLM & LOSEACER S.A.C. Los Olivos- Lima, 2021. The instruments used were Likert scale questionnaires for the variables: human talent management and labor productivity. These instruments were subjected to the respective reliability and validity analyzes, which determined that the questionnaires are applicable.

The method used was hypothetical deductive, the type of basic research, quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, correlational level. The population consisted of 60 administrative staff of GLM & LOSEACER S.A.C. Los Olivos- Lima 2021. The technique used to collect information was the survey and the data collection instruments were questionnaires, which were duly validated through expert judgments and their reliability through Cronbach's alpha reliability statistic.

Spearman's Rho correlation coefficient shows a statistically significant, highly positive and directly proportional relationship between human talent management and labor productivity in the company GLM & LOSEACER S.A.C. Los Olivos- Lima 2021 ($r_s = 0.954$, $p = 0.000 < 0.05$).

Keywords: Human talent management, labor productivity

INTRODUCCIÓN

A nivel mundial existen diferentes problemas laborales, toda empresa o entidad se enfrenta a cambios de diferente índole y más aún en estos últimos tiempos donde la pandemia por COVID - 19 ha hecho estragos en toda institución, además de las dificultades que ha conllevado la adaptabilidad a la nueva normalidad y todo ello aunado a los cambios tecnológicos, políticos entre otros, ha conllevado a buscar nuevas formas de solución para mantenerse en el rubro. Tal es el caso que la nueva gestión del talento humano establece como prioridad al individuo, cultivando y mejorando su desenvolvimiento por medio de capacitaciones y esto genera mayor productividad (Bonilla y Medina, 2014). Es por ello que un colaborador altamente motivado genera un aporte sustancial en la empresa y contribuye al logro de las metas trazadas y eso marca la diferencia entre las empresas (Crescendo, 2015). En tal sentido, las empresas están dando más énfasis en atraer y captar nuevas personas que ayuden en el crecimiento de la compañía, así como también hacer mantener al personal que labora dentro de ella, ya que contribuye de manera eficiente para marcar la diferencia (Callaghan, 2018). Es por ello que toda empresa no debe dormirse en su gestión sino más bien reinventarse y debe estar relacionado estrechamente con los objetivos institucionales de la entidad (Lawler, 2017). Por otro lado, la productividad laboral es también uno de los factores importantes que tiene una empresa para lograr el éxito, es por ello que si el trabajador se siente cómodo, entonces rendirá al 100% y mostrará una mejor productividad (Cáceres, 2017), por ello se debe tomar en consideración los factores que influyen al empleado en su ámbito laboral para buscar estrategias que ayuden a proteger al grupo humano y lograr el mayor rendimiento (Bjuggren, 2018; McCullough 2017). Además, Mihi-Ramirez, Melchor-Ferrer & Sobieraj (2020) establecen que, para obtener mayor productividad se debe considerar dar mayor participación al colaborar y generar retención del talento.

Hoy en día, a nivel mundial se encuentra desde una perspectiva inmersa en cambios radicales socialmente, individualmente y sobre todo profesional. El proceso de adaptación al 2020 para combatir el virus Covid-19 se observó entre varios profesionales que se aislaron de muchas actividades, perjudicando a una cantidad significativa de obreros, resultando en un cambio rotundo de la noche a la mañana.



No obstante, dentro de los grupos profesiones tienen mayor relevancia los profesores que tuvieron que adaptarse a un trabajo diferente, enseñando con frecuencia y esto generó cierta insatisfacción en su campo laboral (Rpp, 2020).

Actualmente las distintas organizaciones requieren personal competitivo que cubra un puesto de trabajo en forma idónea, permitiendo generar un mejor rendimiento en las tareas encomendadas y facilitando conseguir los objetivos trazados en las instituciones. Por tanto, el recurso humano debidamente capacitado digitalmente, fortalece el posicionamiento competitivo, el cual se logra con el desarrollo de las habilidades del personal, manteniendo su constante capacitación, renovación de conocimiento y su progreso.

Ruiz (2020) refiere que el futuro de las organizaciones se interrelaciona directamente con el capital humano, que actúan como un todo, requiriendo que sus integrantes se encuentren capacitados para asumir en forma adecuada y oportuna la adaptación a los cambios, reconociendo el papel trascendental de la fuerza laboral y surgiendo por ello la necesidad de contar con servidores satisfechos. Álvarez et al. (2019) el talento del personal en una organización es primordial y se considera como clave para mantener un nivel competitivo en el mercado, y retenerlo para alcanzar sus objetivos.

Khandelwal & Shekhawat (2018) también es considerada como una estrategia de las organizaciones para retener al personal con mayor capacidad, habilidades y competencias y tener una ventaja frente a sus competidores. Por su parte, Narayanan et. al (2018) debe tenerse en cuenta que los aumentos de productividad, no solo se encuentran asociados con aumentos a la remuneración, existe la brecha de productividad y compensación bajo otras condiciones. Además, Brill et. al (2017) hay otros incentivos que influyen en el desempeño del colaborador, como identificar a los mejores trabajadores y divulgar su trabajo, lo cual impacta directamente en la productividad y a la vez contribuye al intercambio de las mejores prácticas. Finalmente, Song et. al (2018) debido al avance tecnológico y la internacionalización del comercio, es necesario que las organizaciones públicas o



privadas requieren implementar estrategias que permitan generar el valor agregado en sus recursos humanos.



I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

Internacionalmente, un claro ejemplo se puede apreciar en Colombia donde la economía crece y es por ello que las entidades deben adaptarse a estos nuevos desafíos que conlleva a formalizar el empleo, a considerar mayor participación de los trabajadores y esto genera una mayor exigencia en la gestión del talento humano (GTH) (Puerto, 2013). En cambio, en Chile aunque ha aumentado el requerimiento de las empresas para contratar al potencial humano, esta no se hace de manera justa y existe mucha desigualdad tanto en el ámbito económico, como en la ocupación del trabajo por meritocracia y aunado a ello la inestabilidad laboral que se acrecienta, todo ello refleja que la productividad no sea la óptima en el colaborador (Brunner y Elacqua, 2015). También en España, específicamente en Barcelona se ve mermada la GTH por diferentes factores en las diferentes entidades y una de las causas es la recesión global que ha afectado a todo el mundo y esto ha ocasionado que los empleados se sientan inestables en su sitio de trabajo y por ende no rinden en su productividad (Boz, 2013).

En Europa, las entidades del sector privado son la principal fuente de trabajo puesto que alrededor del 25% de la población activa es decir casi de los 75 millones de personas trabajan en alguna organización privada cuyo gasto equivale al 50% del PBI. Uno de los problemas en los países europeo (especialmente en Bélgica, España e Italia) es el envejecimiento de los empleados ocasionando que en 15 años se jubilen el 45% de los funcionarios, por esta razón nacen las preocupaciones sobre la estabilidad, capacidad y calidad de los servicios a largo plazo. La solución que proponen es atraer nuevos talentos garantizándoles conocimientos y proyección para su carrera, además se debe erradicar el clientelismo político porque obstaculiza a mejorar la administración privada. La contratación en base de politizar dejando de lado la meritocracia hace mucho daño porque socavan la capacidad y rendimiento en las funciones e incentiva actos de corrupción perjudicando a la comunidad (European commission, 2017).



Con respecto a países de Latinoamérica también el Estado es un importante empleador puesto que en promedio el 12% de los empleados trabajan en las entidades privadas siendo el porcentaje máximo en Argentina y Venezuela con casi el 20% de estos. El trabajador privado que trabajan en una Mype tiene una carga horaria con un promedio de 42 horas a la semana, sin embargo, en las empresas no Mype la carga laboral son mayores (47 horas semanales) a ello sumar un salario mensual 38% en las empresas privadas (García, Duran y Prieto, 2017).

En el Perú no existe una planificación y dirección razonable en la gestión de los gerentes, quienes son producto de la variedad de regímenes laborales con diferente tratamiento que distorsionan el sistema remunerativo en el sector privado, existe abuso en las contrataciones temporales sin una autoridad que regule la estabilidad de los contratos del trabajador, ello a pesar que se ha realizado varias reformas laborales en el sector, pero sin ningún resultado (Barboza, 2018).

Afectaciones laborales en el personal operativo y administrativo al no manejarse con lineamientos adecuados al momento de contratación del personal lo cual se refleja en el rendimiento empresarial y el bajo desempeño de los trabajadores generando también desventajas empresariales y competitivas entre ellas la contratación de personal empírico, Falta de personal de trabajo, Incumplimiento de actividades, Falta de capacitación del personal y la no aplicación de una buena logística administrativa. A medida que la empresa crece, si la dirección de la empresa no actualiza sus métodos para mejorar la eficiencia, el desarrollo natural de sus objetivos perderá estabilidad y la gestión se volverá obsoleta. La coordinación administrativa es muy importante en todas las empresas para que todas las funciones administrativas se realicen en armonía para de esta manera ejercer el control administrativo y evitar que determinadas tareas no logren sus objetivos

A nivel empresarial, de ahí se puede observar que en la Empresa GLM LOSEACER.S.A.C. - Los Olivos, presenta esta debilidad y es notorio en la evolución diaria de las actividades que por ejemplo realizan los empleados de atención al público que tiene la capacidad cognitiva más no la habilidad interpersonal que requiere la vocación de este puesto de trabajo. Se puede apreciar diferentes problemáticas que aquejan a la entidad y hoy en día con el problema de la pandemia



se ha incrementado las dificultades y donde más se refleja es en el trabajador, ya que ha generado muchos despidos, carga laboral excesiva y la gestión del talento humano, ya que no brinda soluciones concretas y efectivas, solo ha implementado normativas de emergencia y muchas veces sin el análisis adecuado sólo para salvar el momento y esto ha ocasionado que los trabajadores se sientan insatisfechos, sin ganas de trabajar y con miedo a quedarse sin trabajo, además, de la poca capacitación para afrontar los desafíos que se presentan y los pocos filtros para la contratación de personal.

El talento humano es importante y con una capacitación adecuada brinda a la empresa muchos beneficios, sin embargo, cuando esto no sucede también genera efectos negativos, se puede determinar que un personal no capacitado puede generar, un decrecimiento económico como resultado a la caída de la producción y pérdidas irreparables, como otra consecuencia la demanda tiende a disminuir en una cantidad considerable puesto que el cliente se ve afectado por una gestión o administración deficiente.

Asimismo, existen casos similares en diversos departamentos de la compañía, por la reubicación del personal de acuerdo con la necesidad para cubrir los vacíos en las áreas sin tener en cuenta si el colaborador va a cumplir en forma óptima estas nuevas funciones, siendo este el problema principal. Los colaboradores han cubierto de cuatro a cinco funciones diferentes sin ninguna evaluación de competencias previas para asumir nuevas responsabilidades. Lo cual genera un retraso en los procesos administrativos, originando quejas y reclamos en los usuarios.

La mala ubicación que se presenta en las diversas áreas no ha sido corregido por ninguna de las gestiones pasadas y la gestión actual no es la excepción, que tratando de cubrir los puestos vacíos maneja a su criterio al personal dirigiéndose a prestar servicios en otros puestos con tan solo unas cuantas horas de inducción, lo cual es una gran debilidad para la persona que va a realizar otras tareas no acorde con sus habilidades y conocimientos, quien termina cometiendo errores que son reflejados posteriormente en el sistema generando los problemas para las demás áreas.

Se debe precisar que la información ingresada por cada trabajador de un área



es vital para el desarrollo de otra área y así es una relación que se debe dar entre sí para poder generar información segura, por ejemplo, en el área de servicios se recaba toda la información diaria de los administrados, el sistema utilizado por esta área debe tener un manejo correcto de las aplicaciones, trabajador que desconoce cualquiera de las aplicaciones realiza un trabajo incompleto, seguido esta información es utilizada por el área de notificaciones para informar al cliente, si este no es bien informado no presenta conocimiento de su pedido y posterior el área encargada le abre un procedimiento ocasionando el reclamo correspondiente por no haber sido notificado correctamente, este caso es el problema de todos los días, sin embargo, no se busca solucionar esta falencia.

Este tipo de decisiones por parte del Consejo Directivo ocasiona malestar en los colaboradores que toman dos opciones: laborar en forma insatisfecha y en otros casos renunciar a la entidad.

1.2. Formulación del problema

En el problema del siguiente proyecto de investigación, es fundamental identificar claramente la pregunta de investigación. Es apropiado plantear el problema a través de una o varias preguntas que la resolveremos durante toda la investigación.

1.2.1 Problema general.

¿Qué relación existe entre GTH y productividad laboral (PL) en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021?

1.2.2 Problemas específicos.

PE1: ¿Qué relación existe entre estrategias organizacionales y PL en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021?

PE2: ¿Qué relación existe entre comportamiento ético y PL en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021?

PE 3: ¿Qué relación existe entre planificación y desarrollo y PL en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021?

PE 4: ¿Qué relación existe entre relaciones laborales y PL en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021?

PE 5: ¿Qué relación existe entre capacitación y productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021?

PE 6 : ¿Qué relación existe reclutamiento y Productividad Laboral en



1.3. Objetivos

Describir la relación entre la GTH y PL en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021

1.3.1. Objetivos específicos.

OE 1: Describir la relación entre estrategias organizacionales y Productividad Laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021.

OE 2: Describir la relación entre comportamiento ético y Productividad Laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021.

OE 3: Describir la relación entre planificación y desarrollo y Productividad Laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021.

OE 4: Describir la relación entre relaciones laborales y Productividad Laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021.

OE 5: Describir la relación entre capacitación y productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021.

OE 6: Describir la relación entre reclutamiento y Productividad Laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021.

1.4. Justificación

1.4.1 Justificación teórica.

Un adecuado modelo de talento humano para que lo implementen y busquen alternativas para una mejor gestión. Por consiguiente, si no se gestionan bien su talento humano a la sociedad en sí debido a que es el fuerte de adquisición de su servicio. Es decir, es imprescindible que se manejen adecuadamente ya que en la actualidad muchas municipalidades sufren de obtener malas gestiones en su talento humano, lo cual también es pérdida para las empresas y más en tiempos donde la eficiencia es clave de los trabajadores GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos

1.4.2. Justificación práctica.

Esta investigación desde una óptica descriptiva detallará cada proceso que se cumple con la productividad laboral, considerando a las gestiones; este será como un aporte y beneficio hacia los trabajadores, resultados que serán representados

en gráficos y tablas para una mejor comprensión. Desde un enfoque práctico, las propuestas y estrategias que se presentarán ayudarán a solucionar o mejorar aquellos problemas o descontentos que se han venido presentando en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos, no es un secreto que cuidarlo es también importante para el funcionamiento de las actividades de estas, porque además una mala gestión puede permitir que su personal se dirija a trabajar con las empresas de la competencia.

1.4.3 Justificación metodológica.

Y por otro lado desde lo metodológico, las empresas son organizaciones que han ayudado a mejorar muchos aspectos en la sociedad con el simple hecho de trabajar por su bien y en cooperación, asimismo, actualizar el modelo de gestión y aplicar lineamientos estratégicos porque el talento humano demanda una amplia atención; es conocer qué modelos están implementando las empresas que no han logrado superar los inconvenientes que hoy día siguen siendo cuestionados y vigentes, donde deben ser aprovechadas como ventaja competitiva.

1.5. Limitaciones de la investigación

1.5.1. Limitación teórica.

Se ha tenido que indagar internacional, nacional y localmente el estado de arte de las variables de investigación hallando poca información.

1.5.1. Limitación temporal.

El estudio de investigación es válido durante el año 2021.

1.5.2. Limitación espacial.

La investigación se ha llevado a cabo en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos, 2021.



II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes: Internacionales y nacionales

Antecedentes Internacionales.

Como indica Contreras (2019) en su tesis *“Desarrollo Organizacional: Modelo de clima laboral para incrementar la productividad en una empresa manufacturera de México”*. Estudio: de enfoque cuantitativo, nivel correlacional, los instrumentos se aplicaron a una muestra de 120 trabajadores. Debido a las afectaciones económicas y productivas que ha presentado la empresa en los últimos años, se da lugar al presente caso de estudio el cual tiene como objetivo determinar las causas de las afectaciones sufridas por la empresa mediante una investigación documental con la finalidad de plantear un estudio de caso que permita mejorar la productividad y corregir errores que ha presentado dicha empresa durante los últimos años, surge también como una respuesta a reconocer que factores deben mejorar para que la economía de la empresa sea sostenible y la toma de decisiones oportuna , además constituye una variable de vital importancia para la comprensión del estado económico y social actual de la misma, de esta manera contribuir a la sociedad mediante el presente

Según Escobar (2019) en la investigación denominada *“La Gestión del Talento Humano y la Productividad de la Agro empresa UNIÓN LIBRE”*. Universidad Técnica de Ambato. El autor demostró que: Se ha generado alta rotación de personal porque no se ha realizado correctamente los pasos necesarios para la selección de personal el cual ha originado que los nuevos trabajadores desconozcan su obligaciones, responsabilidad y derechos. Existe inexperiencia técnica de los trabajadores durante la producción por lo que los tiempos de entrega están retrasados a ello sumar que no existe un flujograma para que los trabajadores se guíen por lo que la desorganización está afectando el producto final. Se encontró



una relación $r_s = 0,748$ entre GTH Y PL. En la parte administrativa el personal posee limitadas destrezas le dan capacitaciones por lo que no se están cumpliendo con las metas estándar.

Es así como, señala Yagual (2018) en su investigación titulada *“Gestión de talento humano y su incidencia en la productividad de los trabajadores del gobierno Autónomo descentralizado del Cantón La Libertad”*. Planteó el propósito de encontrar cómo incide el mantener al personal que labora dentro de la compañía y el crecimiento productivo. Dicho trabajo es del tipo descriptivo con un enfoque correlacional, lo cual permitió observar el fenómeno en cuestión a partir del uso de distintas técnicas e instrumentos para la recolección de información. El autor llega a la conclusión evidenciando una relación $r_s = 0,766$ entre comportamiento ético y PL; de que fue posible fundamentar de manera teórica los elementos de acuerdo a ambos fenómenos indagados, en donde sí mejora continuamente el crecimiento productivo.

Se precisa que Muñoz (2018) en su tesis titulada *“Análisis del desarrollo de la GTH y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo- Ecuador”*. Se realizó la investigación de campo y análisis documental. Se empleó la observación y la encuesta para el cual se tomaron como muestra a 53 personal del área administrativo y 188 usuarios del Hospital del IESS. Los resultados indicaron la disconformidad de los usuarios, ya que recibieron servicios de baja calidad por parte del área administrativo señalando, además, que esto debería cambiar, con ello el autor pudo concluir que la GTH incide en el desempeño que ejercen los empleados en su sitio laboral. De acuerdo con los resultados han sido negativos por la ineficiencia de los trabajadores, en donde ha ocasionado que los usuarios estén disconformes con los servicios, afectando la imagen del hospital. Además, se encontró una correlación $r_s = 0,732$ entre planificación y desarrollo del desempeño laboral. No obstante, el clima laboral es negativo, ya que refleja ante la sociedad, además que el personal no se le da capacitación en atención al paciente.

Antecedentes nacionales.

Como indica López (2021) "*Gestión del conocimiento y productividad laboral en los trabajadores de una empresa del sector inmobiliario de Lima*". La metodología empleada coincide con la participación del total de la población integrada por 91 trabajadores de la oficina central de la empresa. La afectación económica y productiva de las empresas dependerá de la gestión de talento humano que tengan las organizaciones y en caso de tener fallas se verán reflejadas en los egresos de estas mediante los estados económicos reflejados a través de pérdidas en caso de existir errores o en ganancias si existe una buena gestión. Contar con el personal adecuado para el desarrollo de actividades profesionales determinadas según corresponda en el área de trabajo es importante para buen desarrollo administrativo, crecimiento empresarial y buen ambiente de trabajo, pero en la empresa del presente estudio se presentan ciertos fenómenos en relación al talento humano dando lugar al incumplimiento de metas y planes de trabajo afectando de forma directa el desarrollo empresarial... Los valores que presenta la estadística inferencial permiten concluir que se encuentra $r_s = 0,754$ entre relaciones laborales y PL.

Asimismo, Armas y Asencio (2018) investigaron sobre "*Gestión del Talento Humano y la Productividad de los Trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. Ascope*". Empleando una metodología descriptiva y correlativa, usando la encuesta y el cuestionario respectivamente, teniendo como muestra 101 trabajadores. En este trabajo se aplicó la estadística descriptiva e inferencial. Los autores concluyeron que existe en la empresa Cartavio S.A $r_s = 0,728$ entre capacitación GTH y productividad, debido a que no existe un objetivo claro en la gestión dentro de la entidad, permitiendo con ello la disminución de la producción por parte del trabajador. Se aplicará también el método deductivo debido a que se realizará un análisis e investigación de la gestión de talento humano que conlleva de lo general a lo específico. El método deductivo conocido por ser parte de una estrategia de razonamiento utilizada para determinar una conclusión lógica previo a una investigación, tomando en cuenta conceptos generales y específicos del tema a estudiar. Luego de haber revisado la literatura correspondiente al tema de investigación se debe visualizar que alcance se podrá efectuar en el estudio,



además considerar los diferentes tipos de investigación con los que se puede trabajar se determina un tipo de investigación descriptiva puesto que las características del proyecto se relacionan con la descripción de dicho concepto. Conclusión se encontró una correlación $r_s = 0,985$ entre GTH y Productividad.

De igual modo Rivero (2019) en su tesis *“Modelo de gestión del conocimiento basado en el enfoque ágil para mejorar la producción en las empresas”*. Al realizar la investigación académica de trabajos en relación con el objeto de estudio se encontró algunos conceptos relacionados con la variable dependiente y otros con la variable independiente.” Se analiza que la gestión de talento humano tiene relación con productividad de la empresa y que esto permite un trabajo coordinado y desarrollo de estrategias.” La relación establecida entre el talento humano y el desempeño laboral es la clave para que los trabajos realizados o establecidos por la empresa puedan darse de manera correcta y mediante un ambiente de trabajo adecuado, las empresas no deben dejar pasar de forma desapercibida la importancia de dicha relación puesto que a largo plazo generaría una inestabilidad empresarial.

En tal sentido, Tello (2017) en su trabajo de investigación titulado *“Relación de la gestión de talento humano con la productividad laboral en la escuela de conductores conduce Perú, Cajamarca 2017”*. Las unidades de análisis fueron 30 profesionales docentes. Pudiendo emplear un estudio descriptivo. Permitiendo obtener como resultado que, se presentó una asociación positiva y alta ($r = 0.963$) entre ambos fenómenos indagados. Es muy importante a nivel empresarial gestionar de forma correcta el talento de una empresa para de esta manera generar muchos beneficios a la organización. El buen manejo del desempeño de los trabajadores dejará como resultado para la empresa un éxito a largo y corto plazo. Además, facilitará mayor disponibilidad y accesibilidad de los colaboradores, la empresa debe considerar este criterio además de ponerlo en práctica. Por lo que la autora concluyó que ambos fenómenos indagados se asocian positivamente. Tanto el conocimiento, habilidades y motivación del colaborador ha favorecido potencialmente a la empresa, ello debido al clima laboral, condiciones laborales y el desarrollo profesional que le dan a los empleados.

Es así como, Mamani (2019) en su trabajo de investigación titulado *“Gestión*

del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa – 2019". Universidad Cesar Vallejo. La muestra estuvo constituida por 100 enfermeras. Además, la metodología fue cuantitativa y correlativa, pudiendo aplicar diversas encuestas para la recolecta de información. El análisis muestra como resultados que el $r_s = 0,68$ entre GTH y PL, en opinión, los sistemas de gestión deben ser implementados en todas las empresas siguiendo los principios de la administración con la finalidad de potenciar una mejor gestión y un desempeño laboral dentro de las empresas en relación al talento humano y a la gerencia administrativa. Una empresa que no cuente con talento humano no podría ser puesto que aun aquellas industrializadas que cuentan con maquinarias que realizan casi todo el trabajo necesitan de una persona que las maneje, les de mantenimiento o simplemente supervise las personas transitan la mayor parte de su vida en dependencia con las organizaciones es ahí donde radica su conexión puesto que ello representa un entorno de relación con la gestión del talento humano, además dichas organizaciones se constituyen por personas y estas son sus recursos dependientes para lograr alcanzar objetivos a corto y largo plazo.

Como indica Mestanza (2018) *"La gestión del talento humano en la productividad en organizaciones privadas"*. La población se conformó por un total de 300 empleados; en ese sentido, la muestra se constituyó de 101 trabajadores, los cuales se obtuvieron de acuerdo al tipo de muestra: probabilístico aleatorio simple. Asimismo, dicho trabajo es del tipo descriptivo con un enfoque correlacional. Utilizando encuestas y el cuestionario utilizado como instrumento. Se evidencia una correlación de Spearman alta, positiva y significativa = 0,721 entre GTH y productividad en la organización.



2.2. Bases teóricas


2.2.1. Gestión del talento humano

Según Chiavenato (2009) formula el siguiente concepto, no es más que el grupo de políticas encargado de trazar la planificación, considerando las diversas motivaciones, aptitudes y capacidad del personal con el fin de potenciar los resultados arrojados de las entidades. Además, se agrupa en programas de personal y relaciones laborales.

Aunado a ello, Rubió (2016) indica que su campo es predominante en las compañías debido a que hay circunstancias y eventos que suelen surgir por diversos factores. Estos suelen ser por la estructuración organizacional que es adulto en la compañía, el factor ambiental y sus características, la cultura de la organización, los negocios que se llevan en ellas, el uso de la tecnología, los estilos para gestionar utilizados y los procesos internos, así como otras innumerables variables importantes (Chiavenato, 2009).

Pero sobre ellos es primordial una buena administración de este, las empresas que no cuenten con una buena gestión de talento humano no logran optimizar sus recursos ni mejorar frente a la competencia, una buena gestión se evidencia en la productividad, economía y ambiente laboral de la empresa, dar la importancia pertinente a esta parte de las empresas suele pasar desapercibido y es por ello que a largo o corto plazo tienen dificultades en su desarrollo. Una organización es el resultado social que se compone de un conjunto de dos o más personas. Las organizaciones tienen como objetivo dirigirse a una meta y cumplirlas mediante trabajo en equipo distribuyendo las actividades y tareas que permitan alcanzar la meta definida, el espacio organizacional va desde lo físico a lo virtual, más allá de ello el objetivo va a ser el mismo que es generar un modelo organizacional sistemático y ordenado que permita cumplir con el objetivo determinado. (Chiavenato, 2011).

Toda organización cuenta con una cultura misma que tiene normas de convivencia, formas de relacionarse con el medio ambiente y la comunidad, así como valores organizacionales que les permiten una sana convivencia, un buen ambiente laboral y un desarrollo organizacional oportuno. Además las organizaciones se clasifican según su tamaño, ganancia, propiedad, estructura



(Chiavenato, 2011), por otro lado, La economía se considera una ciencia y se caracteriza por dirigir el actuar de las personas, su forma de comportarse o interpretar los aspectos de su entorno en base a los factores de consumo, producción o precios del mercado, es considerada también una ciencia (Nonaka & Takeuchi, 1999), Se denomina productividad al factor que permite determinar la eficiencia del trabajo realizado por los colaboradores de las empresas, mismo factor que puede ser alto o bajo, a mayor productividad mayor será el valor económico que genere la empresa, en otras palabras todo aquello que facilite la agilidad laboral o crecimiento económico como resultado de actividades de carácter laboral es denominado productividad (Garvin, 2003; Koontz, et al., 2012), finalmente, gestionar las empresas son organizaciones creadas por una o un grupo de personas que encuentran una necesidad que satisfacer, generando también fuentes de trabajo y liquidez económica (Pérez- Montoro, 2008).

Cabe destacar que Ramírez et al. (2019) es un área importante en las compañías. Los trámites para realizar por este subsistema organizacional cumplen las condiciones y procesos que aseguran la identificación personal con el entorno en el que desarrollan su potencial.

Asimismo, Kreitner (2012), como se citó en Ramírez et al., 2019) explica que genera un proceso para incluir a otros miembros en la compañía para que sea una gran fuerza laboral, de igual manera tiende a desarrollar y mantener los talentos existentes en ella, de tal forma que, busca a personas que tienen un gran nivel potencial, en donde su habilidad fomente a la compañía, la cual la misma debe ser atractiva, motivadora, retenedora y desarrollar empleados, con la capacidad de convertir talentos individuales en talentos organizacionales a través de un proyecto apasionante.

De igual modo, La Rosa (2008) explica que se trata de las políticas y prácticas conformadas para orientar los atributos de los cargos que están vinculados al talento humano y sus funciones han sido el escoger, formar, recompensar y evaluar el desempeño obtenido por el personal.

Es así que, Barrios et al. (2020) explica la importancia de la GTH basándose en que actualmente se valora mucho más el conocimiento y la información. Este último hecho provoca que el talento humano sea el factor estratégico predilecto para



asegurar una competencia sostenible entre las empresas. Conocer a las personas es clave para hacer negocios y explica gran parte de la valoración que el mercado le da a una organización. Es decir, para el desarrollo de una empresa, lo más importante y estratégico es utilizar el talento humano como factor de generación de conocimiento productivo. En última instancia, esta información conforma la base de la innovación y la productividad; además, se perfila como una fuente directa de ventaja en un escenario de competencia sostenible.

En este sentido García et al. (2017) declara que la competitividad para mantenerse necesita que la GTH resalte en la compañía, manteniendo un lugar en la estructura desde el nivel más alto al más bajo. Teniendo esto en cuenta, dadas las exigencias de competitividad en cada área de trabajo, las empresas necesitan contar con los mejores elementos para asegurar cierta continuidad. En la práctica, sin embargo, no siempre es así.

Las organizaciones están obligadas a evolucionar constante para ser cada día más competente, lo logran siempre y cuando su recurso humano también evolucione, en tal sentido esto depende en gran parte la actitud de las personas a cargo de la organización, que a su vez sabrán transmitirlo a toda la organización de forma que todas las personas participen en el cambio.

Funciones del departamento de talento humano.

Como indica Chiavenato (2009) se debe definir procesos que permitan administrar correctamente el capital humano, por medio de las diferentes acciones que realice el área de RRHH, estandarizados para una óptima administración del personal, logrando alcanzar a obtener el máximo rendimiento del talento humano.

Estrategia de GTH.

Las organizaciones deben buscar que los colaboradores trabajen más influenciados por sus habilidades interpersonales que por el cumplimiento de sus funciones, muchas veces se han dado casos en que los objetivos y metas no son alcanzados y el colaborador sufre frustración, generando reacciones inapropiadas para su buen desempeño.

Chiavenato (2009) indica en el siguiente texto que no tiene mucho tiempo que las compañías no tomaban en cuenta las relaciones entre los empleados y eran consideradas como conflictivas y antagónicas, de tal manera que solo se trabajaba



para alcanzar los objetivos propuestos por la compañía, además de ilustrar, mantenerse productiva, eficaz y utilizar los recursos tanto financieros como materiales para el beneficio de la institución dejando de lado los objetivos trazados por los trabajadores de tipo personal.

Dimensiones de la Gestión del Talento Humano.

Dimensión 1: Estrategias organizacionales.

(Rubió, 2016). Es la disciplina orientada al análisis de las estrategias a desarrollar, encargadas del clima laboral, motivación y satisfacción laboral.

Dimensión 2: Comportamiento ético.

Valero (2019) es la responsable de realzar la dignidad y los logros de las personas y organizaciones para las que trabajan a través de la evolución científica y conocimientos del comportamiento humano.

Dimensión 3: Planificación y desarrollo.

Castillo (2006) son un conjunto de objetivos, lineamientos, procedimientos, estándares y presupuestos que orientan las funciones de GRH, la planificación y desarrollo del programa de recursos humanos en un pre orden de las funciones y tareas necesarias para alcanzar las metas de gestión de recursos humanos.

Dimensión 4: Relaciones laborales.

Domínguez (2020) la psicología organizacional es una sala de estudio de dos caracteres (académico / no académico) donde se tratan variables subjetivas y todas las empresas significan una interacción diferente, fortaleciendo sus relaciones.

Dimensión 5: Capacitación.

El programa de capacitación de recursos humanos tiene su origen en los problemas previamente identificados por el diagnóstico de la empresa y, para facilitar su uso, se dividen en subprogramas para cada grupo de funciones que componen la gestión de recursos humanos (Barrios et. al 2020).

Dimensión 6: Reclutamiento Organizacional.

Conocer a las personas es clave para la valoración que el mercado le da a una organización. Es decir, para el desarrollo de una empresa, lo más importante y estratégico es reclutar a personas profesionales que tengan un conocimiento productivo. En última instancia, esta información conforma la base de la innovación

y como una fuente directa de ventaja en un escenario de competencia sostenible (Barrios et. al 2020).

2.2.2 Productividad laboral

Para Verona (2019) es el promedio de producción, durante un determinado tiempo, que realiza el trabajador. La medición se realiza considerando bien el volumen físico o el valor del bien o servicio que se ha elaborado. La teoría económica señala que los salarios deben ser proporcionales a la productividad que ellos generan, de tal forma que lo producido por estos sea suficiente para cubrir los costos.

De acuerdo con Grifol (2017) indica que es necesario conocer los medios y resultados para realizar una producción en el trabajo por lo que se debe medir la productividad laboral.

Chiavenato (2009) considerada como el efecto que genera el manejo de los diversos recursos teniendo la condición de ser medible comparando el producto que se recibe con el producto que se utiliza para obtener un producto en bruto.

Es así que se entiende a la productividad como el aumento de las divisiones de labores, es decir, para producir cantidades determinadas de productos o bienes se necesitarán una serie de recursos y las labores serán divididas entre los profesionales según su área para que el trabajo sea aún mayor. Ahorraría tiempo y con ello más y mejores productos (Baltra, 1975).

En Provias Nacional la cantidad de producción depende del plan anual que realiza cada área de la entidad, el mismo que debe ser cumplido hasta finalizar el año, por lo tanto, la medición de la producción que realice Provias Nacional dependerá del cumplimiento del Plan Anual, del mismo modo, los resultados se obtienen del trabajo individual de cada trabajador.

Importancia de la productividad

Es relevante ya que, si se gestiona adecuadamente, ayudará a alcanzar metas. Además, todos los involucrados en esa mejora tendrán mayores beneficios, ya que mayores beneficios se obtendrán cuando se logre más producción con los mismos o menos recursos. También se destaca que mejorar la productividad aumenta directamente. Así mismo, muestra que se sabe que la gestión de la productividad es el motor del desarrollo de un país. Además, afirman que la gestión de la productividad, tanto a nivel empresarial como nacional, determinará el crecimiento



y el desarrollo económicos a largo plazo. Por último, afirma que la productividad no lo es todo; Sin embargo, a largo plazo es casi todo, y también muestra que a largo plazo depende casi en su totalidad de incrementar el desempeño por trabajador (Tam, 2019).

Cuando una compañía está bien posicionada en el mercado y está en constante crecimiento y obteniendo ingresos es porque su productividad incrementa y en ella se llevan buenos monitoreos de las labores ejercidas (Sánchez, 2015).

La implementación de un plan estratégico como propuesta de intervención solo es posible y generará beneficios empresariales si los gerentes o administradores se disponen a ser flexibles y permitir transformaciones que permitan que todas las acciones propuestas se cumplan. Los empleados como recurso humano también deben ser flexibles y estar dispuestos a cambiar, lo que les permitirá mejorar y aumentar la eficiencia de su trabajo. (Gutiérrez, 2010; Bain, 1985), El desarrollo e implementación de la presente propuesta de intervención ayudará a la obtención de una mejora continua para la empresa en su gestión de talento humano y productividad empresarial, por ende, mejorará su economía. También se desea adquirir conocimientos y experiencia mediante el desarrollo y elaboración de la propuesta (Koontz, et al., 2012; Guisado, et al., 2016), así mismo, todo el personal está en predisposición de capacitarse y de mejorar la productividad y economía de dicha empresa pues consideran que es un cambio necesario que optimizará su trabajo y evitará repetir sucesos ya acontecidos dentro de la empresa (Bain, 1985).

Dimensiones de productividad laboral

Dimensión 1: Eficiencia.

Desarrollar la elaboración de los propósitos y uso que se le dará a la prueba a realizar mediante factores que permitan: diagnosticar, investigar y encontrar resultados esperados. Gutiérrez, 2010).

Dimensión 2: Eficacia.

La empresa fue fundada con la finalidad de brindar fuentes de trabajo y aportar a la sociedad mediante la prestación de servicios. Gutiérrez, 2010).

Dimensión 3: Servicios prestados.

Está relacionada con el resultado que se obtuvo con aquellos que se habían



propuesto rindiendo cuentas al alcance de propósitos que se planificaron, entre ellos están los clientes nuevos, la cantidad de producción, órdenes de compras realizadas, entre otros (Rodríguez & Gómez, 1991).

Dimensión 4: Competencias laborales.

Las competencias deben ser implementados en todas las empresas siguiendo los principios de la administración con la finalidad de potenciar una mejor gestión y desempeño laboral dentro de las empresas en relación al talento humano y a la gerencia administrativa. (Roca, 2001).

Dimensión 5: Mejora continua.

En toda organización empresarial al lograr que las personas transitan la mayor parte de su vida en dependencia con las organizaciones es ahí donde radica su conexión puesto que ello representa un entorno de relación con la gestión del talento humano, además dichas organizaciones se constituyen por personas y estas son sus recursos dependientes para lograr alcanzar la mejora continua a corto y largo plazo.

2.2.3 Definición de términos básicos

Gestión.

Se trata de llevar a cabo una serie de funciones para alcanzar un propósito, según UNESCO, Manual de Gestión para directores (2011).

Integridad.

Asimismo, Fischman (2016) el líder gerencial siempre debe practicar los valores que son la base de la formación de la persona y, pues, debido a que lidera tiene que ser el que cultiva sus valores en cada instante. Sus seguidores se encaminan a través de sus huellas y tienen una gran confianza. Eso hace al grupo estar más consolidado y apto para realizar actividades planeadas.

Liderazgo.

Son las formas de influir en otros individuos motivándolos y enviándolos a trabajar en conjunto para un mismo objetivo (Murillo, 2006).

Trabajo en equipo.

Además, Fischman (2016) sostiene que el líder potencia el trabajo en equipo aumentando la confianza, la comunicación fluida, el grado de compromiso y el grado de respuesta. En equipo, los conflictos son vistos como retos de crecimiento.



Trabajar en equipo aumenta la productividad.

Servicio.

En efecto, Fischman (2016) el líder deja de ser el protagonista si no hace cosas por los demás. El líder que no practica el servicio pierde una fuente muy valiosa, la retroalimentación, y se aleja de la realidad.



III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1. Hipótesis: general y específicas

3.1.1. Hipótesis general

La Gestión del Talento Humano se relaciona significativamente con la Productividad Laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021.

3.1.2. Hipótesis específicas:

HE 1: Las estrategias organizacionales se relacionan significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021.

HE 2: El comportamiento ético se relaciona significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021.

HE 3: La planificación y desarrollo se relaciona significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021.

HE 4: Las relaciones laborales se relacionan significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021.

HE 5: La capacitación se relaciona significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021.

HE 6: El reclutamiento se relaciona significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021.

3.2. Definición conceptual de variables

Gestión del talento humano

Chiavenato (2009) explica que se trata de las políticas y prácticas conformadas para orientar los atributos de los cargos que están vinculados al talento humano y sus funciones han sido el escoger, formar, recompensar y evaluar el desempeño obtenido por el personal.

Productividad laboral

Verona (2019) la productividad es el promedio de producción, durante un determinado tiempo, que realiza el trabajador. La medición se realiza considerando bien el volumen físico o el valor del bien o servicio que se ha elaborado. La teoría económica señala que los salarios deben ser proporcionales a la productividad que ellos generan de tal forma que lo producido por estos sea suficiente para cubrir los costos (Galindo y Viridiana, 2015).

3.2.1. Operacionalización de variables (Ver Anexo 1)

IV. Diseño metodológico

4.1. Tipo y diseño de la investigación

Tipo

En este estudio se implementó el tipo básico de acuerdo con Valderrama (2013) este se centra en iniciar con un marco teórico permaneciendo en el mismo cuyo objetivo siempre será generar teorías nuevas o hacer modificaciones a las que ya existen, incrementando así cada uno de los conocimientos de tipo filosófico o científico.

Diseño

Se ha incrementado como diseño al no experimental y a su vez con el corte transversal, debido a que las variables no han sido manipuladas de forma deliberada, simplemente se hacen observaciones del fenómeno y su conducta que serán descritas una vez analizada (Valderrama, 2013).

4.2. Método de investigación

El hipotético deductivo es el método que se utilizó en el estudio en tanto, Sánchez y Reyes (2015) describen al método como el proceso que acoge diversas características para formular supuestos y estudiarlos para demostrar los posibles nexos entre las variables o aportar una solución a los hechos.

4.3. Población y muestra

Población

Se conformó por los trabajadores de GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima 2021, se puede basar en las unidades de los seres humanos, en donde si se estudian sus cualidades y comportamientos no será necesario acceder a una pequeña muestra,

4.4. Lugar de estudio: GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima 2021

4.5. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Técnica



La técnica que se empleó para recolectar los datos fue la encuesta, como refiere Arias (2012) no es más que un material de apoyo para recolectar datos relevantes para un estudio, en consecuencia, como lo determinan Palella & Martins (2006) sirve para colaborar en cualquier investigación.

Instrumento

El instrumento utilizado fue el cuestionario. Según, Carrasco (2006) no es más que una serie de interrogantes que se les aplica a una diversidad de personas, mismas que darán una opinión sobre el estudio y como añade Bernal (2006) se basa en un grupo de interrogantes referentes a la investigación.

Por lo antes expuesto, se aplicaron dos cuestionarios previamente adaptados y que cumplen con las exigencias de confiabilidad y validez, el primero sobre Gestión del Conocimiento, conformado por 30 ítems y que miden sus seis dimensiones, y el segundo, sobre Productividad Laboral, compuesto de 30 preguntas y que miden sus cinco dimensiones, con el propósito de registrar la opinión de los empleados respecto a la GTH y la PL en la empresa.

Validez

Respecto a la validez de los instrumentos, se tiene a Palella & Martins (2006) los que señalan que “la validez se define como la ausencia de sesgos. Representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir” (p. 172). Por lo que, los dos instrumentos, fueron sometidos a su validez por juicios de expertos (Ver anexo 1)

Como criterio de validez, se consideró el procedimiento de jueces expertos, poniendo en consulta de una terna de profesionales e investigadores académicos



doctores y maestros, quienes revisaron el cuestionario GTH y PL obteniéndose unanimidad que el instrumento fue aplicable.

Confiabilidad

Para poder asegurar la confiabilidad, con la prueba piloto a veinte trabajadores, entregándoles los dos instrumentos de medición, con la intención de verificar cómo se comportan los cuestionarios en el momento de la toma de datos (Palella & Martins (2006). (Ver anexo 1)

Culminado este proceso, los dos cuestionarios pueden utilizarse con la seguridad de obtener datos válidos y confiables, por lo que, se solicitó al gerente general de la empresa el permiso respectivo a fin de recabar la información pertinente para la investigación, dejando constancia que sólo se evaluó el presente estudio y la absoluta reserva con el manejo de la información recibida, posteriormente se coordinó con el jefe de gestión y desarrollo humano, y según la disponibilidad horaria brindada, se procedió primero a explicar a los participantes el propósito y los posibles beneficios del estudio y cómo deben marcar las respuestas según su consideración, para luego poder proceder con la aplicación de forma individual y auto - administrada de los dos cuestionarios (Hernández et al. 2014).

4.6. Análisis y procesamiento de datos

El procedimiento a seguir en cuanto al procesamiento de la data fue, primero la recolección mediante dos cuestionarios con la herramienta Google forms, para posteriormente realizar la tabulación de resultados y la elaboración de una matriz con los datos en el programa Excel y finalmente, procesar estos valores en el programa estadístico SPSS (Statistical Package for Social Science) en su versión 25, para obtener tablas de distribución de frecuencias para especificar conjuntamente el nivel que presentan las dos variables y sus dimensiones, y la Rho de Spearman para establecer si las variables están correlacionadas y sus dimensiones vinculadas, considerando lo que sostiene (Hernández et. al 2014).



V. RESULTADOS

5.1. Resultados descriptivos

5.1.1. Variable: GTH

Tabla 1

Distribución de frecuencias de la percepción en la GTH en el GLM&LOSEACER

S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	2,2
Medio	32	8,6
Alto	20	5,4
Total	60	16,2

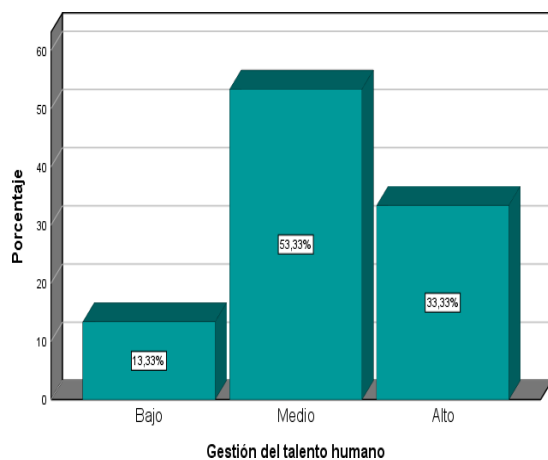


Figura 1. Niveles de GTH

En opinión de la tabla número 1 y la figura número 1, se demuestra que un 8(2,2%) de 60 trabajadores tienen el nivel de conocimiento sobre la gestión del talento humano bajo. Así mismo 32(8,6%) manifiestan un conocimiento de nivel medio, mientras que el 20(5,4%) refieren un conocimiento de nivel alto acerca de Gestión del talento humano.

5.1.2. Dimensiones de GTH

Tabla 2.

Distribución de los niveles de las Dimensiones de GTH

Dimensiones	Niveles	Frecuencias	Porcentaje %
Estrategias organizacionales	Bajo	9	15,0%
	Medio	31	51,7%
	Alto	20	33,3%
Comportamiento ético	Bajo	9	15,0%
	Medio	33	55,0%
	Alto	18	30,0%
Planificación y desarrollo	Bajo	9	15,0%
	Medio	34	56,7%
	Alto	17	28,3%
Relaciones laborales	Bajo	10	16,7%
	Medio	32	53,3%
	Alto	18	30,0%
Capacitación	Bajo	14	23,3%
	Medio	25	41,7%
	Alto	21	35,0%
Reclutamiento	Bajo	15	25,0%
	Medio	24	40,0%
	Alto	21	35,0%

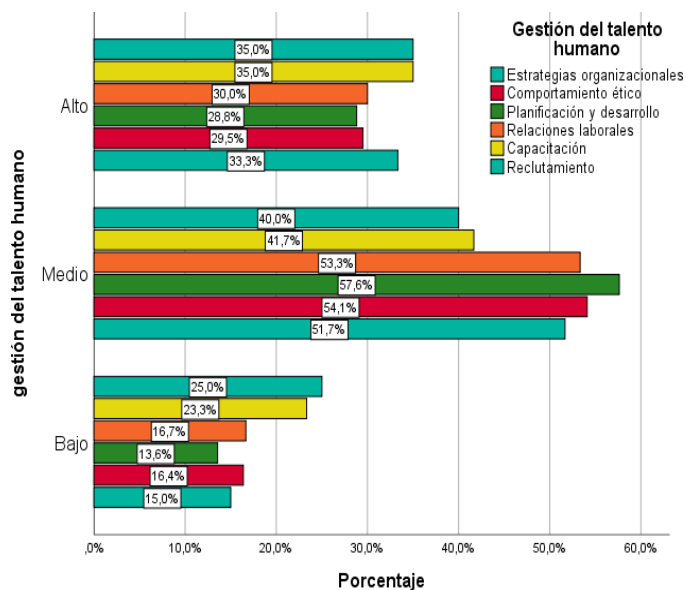


Figura 2: Distribución de niveles de las dimensiones de Gestión talento humano

En opinión de la tabla número 2 y la figura número 2, se demuestra que en la dimensión Estrategias organizacionales un 9(15,0%) tienen un nivel bajo, el

31(51,7%) medio y un 20(33,3%) alto. En la dimensión Comportamiento ético un 9(15,0%) tienen un nivel bajo, un 33(55,0%) medio y un 18(30,0%) alto. En la dimensión Planificación y desarrollo un 9(15,0%) tienen un nivel bajo, un 34(56,7%) medio y un 17(28,3%) alto. En la dimensión Relaciones laborales el 10(16,7%) tienen un nivel bajo, un 32(53,3%) medio y un 18(30,0%) alto. En la dimensión Capacitación un 14(23,3%) tienen un nivel bajo, un 25(41,7%) medio y un 21(35,0%) alto. Por último, en la dimensión Reclutamiento un 15(25,0%) tienen un nivel bajo, un 24(40,0%) medio y un 21(35,0%) alto.

5.2.1. Variable: Productividad Laboral

Tabla 3

Distribución de frecuencias de la percepción en la Productividad laboral en el GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje %
Bajo	11	3,0
Medio	30	8,1
Alto	19	5,1
Total	60	16,2

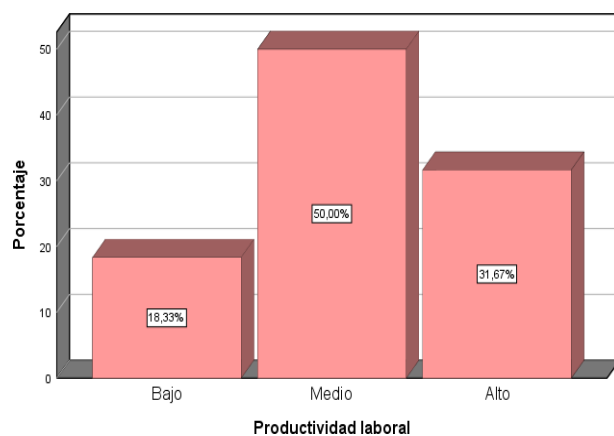


Figura 3. Niveles de productividad laboral

En opinión de la tabla número 3 y la figura número 3, se demuestra que un 11(3,0%) de 60 trabajadores tienen un nivel de conocimiento sobre la productividad laboral baja. Así mismo un 30(8,1%) medio, mientras que un 19(5,1%) alto.

5.2.2. Dimensiones de PL

Tabla 4.

Distribución de los niveles de las Dimensiones de Productividad laboral

Dimensiones	Niveles	Frecuencias	Porcentajes%
Eficiencia	Bajo	13	21,7%
	Medio	29	48,3%
	Alto	18	30,0%
Eficacia	Bajo	13	21,7%
	Medio	29	48,3%
	Alto	18	30,0%
Servicios prestados	Bajo	15	25,0%
	Medio	28	46,7%
	Alto	17	28,3%
Competencias laborales	Bajo	14	23,3%
	Medio	31	51,7%
	Alto	15	25,0%
Mejora continua	Bajo	13	21,7%
	Medio	30	50,0%
	Alto	17	28,3%

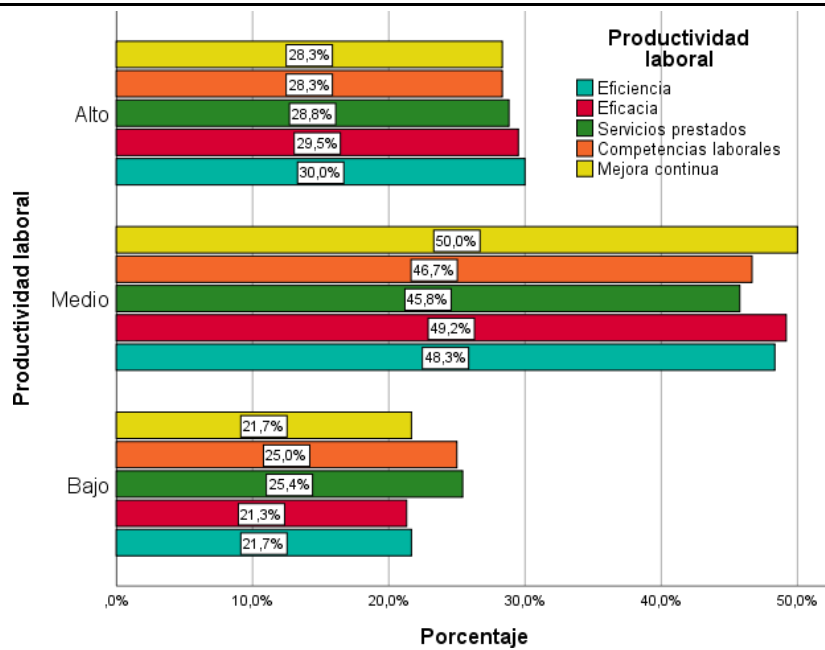


Figura 4: Distribución de niveles de las dimensiones de PL

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

En opinión de la tabla número 4 y la figura número 4, se demuestra que en la dimensión Eficiencia un 13(21,7%) tienen un nivel bajo, un 29(48,3%) medio y un 18(30,0%) alto. En la dimensión Eficacia un 13(21,7%) tienen un nivel bajo, un 29(48,3%) medio y un 18(30,0%) alto. En la dimensión Servicios prestados un 15(25,0%) tienen un nivel bajo, un 28(46,7%) medio y un 17(28,3%) alto. En la dimensión Competencias laborales un 14(23,3%) tienen un nivel bajo, un 31(51,7%) medio y un 15(25,0%) alto. Por último, en la dimensión Mejora continua un 13(21,7%) tienen un nivel bajo, un 30(50,0%) medio y un 17(28,3%) alto.

5.2. Resultados correlacionales

Hipótesis general

Ho. La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021

H1: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021

Nivel de significación:

El nivel de significación teórica $\alpha = 0.05$
que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%

Regla de decisión:

El nivel de significación " p " es menor que α , rechazar H_0

El nivel de significación " p " no es menor que α , no rechazar H_0

Prueba estadística

Se empleó en dicho estudio el estadígrafo denominado Rho de Spearman.

Tabla 5

Coefficiente de correlación de Spearman: Gestión del talento humano y Productividad laboral

Correlaciones		Gestión del talento humano	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	1,000	,954**
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	. 60	,000 60
Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,954**	1,000
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,000 60	. 60

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

Gestión del talento humano y Productividad laboral, están correlacionados muy altamente ($r_s = ,954$, $p = .000 < 0,05$)

Hipótesis específica 1

Ho: La estrategias organizacionales no se relaciona significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021

H1: La estrategias organizacionales se relaciona significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021

Tabla 6

Coefficiente de correlación de Spearman: estrategias organizacionales y Productividad laboral

Correlaciones		Estrategias organizacionales	Productividad laboral
Rho de Spearman	Estrategias organizacionales	1,000	,833**
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	. 60	,000 60
Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,833**	1,000
	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,000 60	. 60

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

Estrategias organizacionales y Productividad laboral, están correlacionados muy altamente ($r_s = ,833$, $p = .000 < 0,05$)

Hipótesis específica 2

Ho: El comportamiento ético no se relaciona significativamente con la productividad laboral en El comportamiento ético se relaciona significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021

H1: El comportamiento ético se relaciona significativamente con la productividad laboral en El comportamiento ético se relaciona significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021

Tabla 7.

Coefficiente de correlación de Spearman: El comportamiento ético y Productividad laboral

Correlaciones		Comportamiento ético	Productividad laboral
Rho de Spearman	Comportamiento ético	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,798**
		N	,000
			60
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,798**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			60

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

El comportamiento ético y Productividad laboral, están correlacionados muy altamente ($r_s = ,798$, $p = .000 < 0,05$)

Hipótesis específica 3

Ho: Planificación y desarrollo no se relaciona significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021

H1: Planificación y desarrollo se relaciona significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021

Tabla 8.

Coefficiente de correlación de Spearman: Planificación y desarrollo y Productividad laboral

Correlaciones			Planificación y desarrollo	Productividad laboral
Rho de Spearman	Planificación y desarrollo	Coefficiente de correlación	1,000	,738
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,738	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Planificación y desarrollo con Productividad laboral, están correlacionados muy altamente ($r_s = ,738$, $p = .000 < 0,05$)

Hipótesis específica 4

Ho: Las relaciones laborales no se relacionan significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021

H1: Las relaciones laborales se relacionan significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021

Tabla 9.

Coefficiente de correlación de Spearman: Las relaciones laborales y Productividad laboral

Correlaciones			Relaciones laborales	Productividad laboral
Rho de Spearman	Relaciones laborales	Coefficiente de correlación	1,000	,720
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,720	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

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

Relaciones laborales y Productividad laboral, están correlacionados muy altamente ($r_s = ,720$, $p = .000 < 0,05$)

Hipótesis específica 5

La capacitación se relaciona significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021

La capacitación se relaciona significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021

Tabla 10

Coefficiente de correlación de Spearman: capacitación y Productividad laboral

Correlaciones		Capacitación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,651
		N	60
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,651
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

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

Capacitación y Productividad laboral, están correlacionados muy altamente ($r_s = ,651$, $p = ,000 < 0,05$).

Hipótesis específica 6

Ho: El reclutamiento no se relaciona significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021

H1: El reclutamiento se relaciona significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021

Tabla 11.

Coefficiente de correlación de Spearman: reclutamiento y Productividad laboral

Correlaciones		Reclutamiento	Productividad laboral
Rho de Spearman	Reclutamiento	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,785
		N	60
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,785
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

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

Reclutamiento y Productividad laboral, están correlacionados muy altamente ($r_s = ,785$, $p = ,000 < 0,05$).

VI. DISCUSIÓN

Los resultados descriptivos de GTH de la tabla número 1 y la figura número 1, se demuestra que un 8(2,2%) de 60 trabajadores tienen el nivel de conocimiento sobre la gestión del talento humano baja. Así mismo 32(8,6%) manifiestan un conocimiento de nivel medio, mientras que el 20(5,4%) refieren un conocimiento de nivel alto acerca de Gestión del talento humano. En opinión de la tabla número 8 y la figura número 2, se demuestra que en la dimensión Estrategias organizacionales un 9(15,0%) tienen un nivel bajo, el 31(51,7%) medio y un 20(33,3%) alto. En la dimensión Comportamiento ético un 9(15,0%) tienen un nivel bajo, un 33(55,0%) medio y un 18(30,0%) alto. En la dimensión Planificación y desarrollo un 9(15,0%) tienen un nivel bajo, un 34(56,7%) medio y un 17(28,3%) alto. En la dimensión Relaciones laborales el 10(16,7%) tienen un nivel bajo, un 32(53,3%) medio y un 18(30,0%) alto. En la dimensión Capacitación un 14(23,3%) tienen un nivel bajo, un 25(41,7%) medio y un 21(35,0%) alto. Por último, en la dimensión Reclutamiento un 15(25,0%) tienen un nivel bajo, un 24(40,0%) medio y un 21(35,0%) alto; lo sustenta Chiavenato (2009) explica que se trata de las políticas y prácticas conformadas para orientar los atributos de los cargos que están vinculados al talento humano y sus funciones ha sido el escoger, formar, recompensar y evaluar el desempeño obtenido por el personal.

El reporte de los resultados de la tabla número 3 y la figura número 3, se demuestra que un 11(3,0%) de 60 trabajadores tienen un nivel de conocimiento sobre la productividad laboral baja. Así mismo un 30(8,1%) medio, mientras que un 19(5,1%) alto. Asimismo, en opinión de la tabla número 10 y la figura número 4, se demuestra que en la dimensión Eficiencia un 13(21,7%) tienen un nivel bajo, un 29(48,3%) medio y un 18(30,0%) alto. En la dimensión Eficacia un 13(21,7%) tienen un nivel bajo, un 29(48,3%) medio y un 18(30,0%) alto. En la dimensión Servicios prestados un 15(25,0%) tienen un nivel bajo, un 28(46,7%) medio y un 17(28,3%) alto. En la dimensión Competencias laborales un 14(23,3%) tienen un nivel bajo, un 31(51,7%) medio y un 15(25,0%) alto. Por último, en la dimensión Mejora continua un 13(21,7%) tienen un nivel bajo, un 30(50,0%) medio y un 17(28,3%) alto. Lo sustenta Chiavenato (2009) considerada como el efecto que genera el manejo de



los diversos recursos teniendo la condición de ser medible comparando el producto que se recibe con el producto que se utiliza para obtener un producto en bruto.

Los resultados inferenciales de la hipótesis general, en la tabla 5 se evidencia una relación entre la GTH con la PL en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021; los resultados *Gestión del talento humano y Productividad laboral*, están correlacionados muy altamente ($r_s = ,954$, $p = .000 < 0,05$). Se adhiere, Escobar (2019) en donde demostró que: Se ha generado alta rotación de personal porque no se ha realizado correctamente los pasos necesarios para la selección de personal el cual ha originado que los nuevos trabajadores desconozcan su obligaciones, responsabilidad y derechos. Existe inexperiencia técnica de los trabajadores durante la producción por lo que los tiempos de entrega están retrasados a ello sumar que no existe un flujograma para que los trabajadores se guíen por lo que la desorganización está afectado el producto final. Se encontró una relación $r_s = 0,748$ entre GTH Y PL. En la parte administrativa el personal posee limitadas destrezas le dan capacitaciones por lo que no se están cumpliendo con las metas estándar. Lo sustentan: Chiavenato (2009) y Galindo y Viridiana (2015).

En el contraste de la primera hipótesis específica 1 en la tabla 6, *Estrategias organizacionales y Productividad laboral*, están correlacionados muy altamente ($r_s = ,833$, $p = .000 < 0,05$). Similarmente se adhieren Agurto y Chico (2018) en donde el objetivo fue optimizar el desempeño y productividad del personal de Geren Conta S.A., apoyándose con el sistema de gestión de “talento humano”. Según el resultado el 81% de los colaboradores indican que la empresa no se preocupa por su desarrollo. El investigador concluyó que la compañía no da recursos a sus empleados para que mejoren su desempeño, por lo cual los autores concluyen que la empresa es muy desorganizada en la actividad por la poca relación y comunicación entre jefes y subordinados. Encontrándose una correlación alta $r_s = 0,854$ en estrategias organizacionales y PL. Lo sustentan: Chiavenato (2009); Galindo y Viridiana (2015).

En el contraste de la segunda hipótesis específica 2 en la tabla 7, *El comportamiento ético y Productividad laboral*, están correlacionados muy altamente ($r_s = ,798$, $p = .000 < 0,05$). Se adhiere Yagual (2018) planteó el propósito de

encontrar cómo incide el mantener al personal que labora dentro de la compañía y el crecimiento productivo. Dicho trabajo es del tipo descriptivo con un enfoque correlacional, lo cual permitió observar el fenómeno en cuestión a partir del uso de distintas técnicas e instrumentos para la recolección de información. El autor llega a la conclusión evidenciando una relación $r_s = 0,766$ entre comportamiento ético y PL; de que fue posible fundamentar de manera teórica los elementos de acuerdo a ambos fenómenos indagados, en donde sí mejora continuamente el crecimiento productivo. Lo sustentan: Chiavenato (2009); Galindo y Viridiana (2015).

En el contraste de la tercera hipótesis específica 3 en la tabla 8, *Planificación y desarrollo con Productividad laboral*, están correlacionados muy altamente ($r_s = 0,738$, $p = .000 < 0,05$). Es similar el estudio de Muñoz (2018) en donde los resultados indicaron la disconformidad de los usuarios ya que recibieron servicios de baja calidad por parte del área administrativo señalando además que esto debería cambiar, con ello el autor pudo concluir que la “gestión del talento” incide en el desempeño laboral que en el caso del Hospital IESS de Babahoyo los resultados han sido negativos por la ineficiencia de los trabajadores ha ocasionado que los usuarios estén disconformes con los servicios afectando la imagen del hospital. Se encontró una correlación $r_s = 0,732$ entre planificación y desarrollo del desempeño laboral. Lo sustentan: Chiavenato (2009); Galindo y Viridiana (2015).

En el contraste de la cuarta hipótesis específica 4 en la tabla 9, Relaciones laborales y Productividad laboral, están correlacionados muy altamente ($r_s = 0,720$, $p = .000 < 0,05$). Es similar el estudio de López (2021) *Gestión del conocimiento y productividad laboral en los trabajadores de una empresa del sector inmobiliario de Lima*. La metodología empleada coincide con la participaron del total de la población integrada por 91 trabajadores de la oficina central de la empresa La afectación económica y productiva de las empresas dependerá de la gestión de talento humano que tengan las organizaciones y en caso de tener fallas se verán reflejadas en los egresos de las mismas mediante los estados económicos reflejados a través de pérdidas en caso de existir errores o en ganancias si existe una buena gestión. Contar con el personal adecuado para el desarrollo de actividades profesionales determinadas según corresponda en el área de trabajo es importante para buen desarrollo administrativo, crecimiento empresarial y buen

ambiente de trabajo, pero en la empresa del presente estudio se presentan ciertos fenómenos en relación al talento humano dando lugar al incumplimiento de metas y planes de trabajo afectando de forma directa el desarrollo empresarial... Los valores que presenta la estadística inferencial permite concluir que se encuentra $r_s = 0,754$ entre relaciones laborales y PL. Lo sustentan: Chiavenato (2009); Galindo y Viridiana (2015).

En el contraste de la quinta hipótesis específica 5 en la tabla 10, *Capacitación y Productividad laboral*, están correlacionados muy altamente ($r_s = 0,651$, $p = .000 < 0,05$). Es similar el estudio de Armas y Asencio (2018) en donde los autores concluyeron que existe en la empresa Cartavio S.A $r_s = 0,728$ entre capacitación GTH y Productividad debido a que no existe un objetivo claro en la gestión dentro de la entidad permitiendo con ello la disminución de la producción por parte del Se adhiere Escobar (2019) en la investigación denominada "*La Gestión del Talento Humano y la Productividad de la Agro empresa UNIÓN LIBRE*". Universidad Técnica de Ambato. El autor demostró que: Se ha generado alta rotación de personal porque no se ha realizado correctamente los pasos necesarios para la selección de personal el cual ha originado que los nuevos trabajadores desconozcan su obligaciones, responsabilidad y derechos. Existe inexperiencia técnica de los trabajadores durante la producción por lo que los tiempos de entrega están retrasados a ello sumar que no existe un flujograma para que los trabajadores se guíen por lo que la desorganización está afectando el producto final. Se encontró una relación $r_s = 0,748$ entre GTH Y PL. En la parte administrativa el personal posee limitadas destrezas le dan capacitaciones por lo que no se están cumpliendo con las metas estándar. Lo sustentan: Chiavenato (2009); Galindo y Viridiana (2015).

En el contraste de la sexta hipótesis específica 6 en la tabla 11, *Reclutamiento y Productividad laboral*, están correlacionados muy altamente ($r_s = 0,785$, $p = .000 < 0,05$). Es similar el estudio de Muñoz (2018) en su tesis titulada "*Análisis del desarrollo de la GTH y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo- Ecuador*". Se realizó la investigación de campo y análisis documental. Se empleó la observación y la encuesta para el cual se tomaron como muestra a 53 personal del área administrativo y 188 usuarios del Hospital del IESS. Los resultados indicaron la



disconformidad de los usuarios, ya que recibieron servicios de baja calidad por parte del área administrativo señalando, además, que esto debería cambiar, con ello el autor pudo concluir que la GTH incide en el desempeño que ejercen los empleados en su sitio laboral. De acuerdo a los resultados han sido negativos por la ineficiencia de los trabajadores, en donde ha ocasionado que los usuarios estén disconformes con los servicios, afectando la imagen del hospital. Además, se encontró una correlación $r_s = 0,732$ entre planificación y desarrollo del desempeño laboral. No obstante, el clima laboral es negativo, ya que refleja ante la sociedad, además que el personal no se le da capacitación en atención al paciente.

Por lo que la autora concluyó que la gestión del talento humano influye de forma significativa con la productividad en el negocio. Tanto el conocimiento, habilidades y motivación del colaborador ha favorecido potencialmente a la empresa debido al clima laboral, condiciones laborales y el desarrollo profesional que le dan a los empleados. Lo sustentan: Chiavenato (2009); Galindo y Viridiana (2015).



VII. CONCLUSIONES

Primera: Gestión del talento humano y Productividad laboral, están correlacionados muy altamente en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima,2021 ($r_s = 0.954$, $p = 0.000 < 0.05$)

Segunda: Estrategias organizacionales y productividad laboral, están correlacionados muy altamente, en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima,2021 ($r_s = 0.833$, $p = 0.000 < 0.05$).

Tercera: El comportamiento ético y productividad laboral están correlacionados muy altamente en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima,2021 ($r_s = 0.798$, $p = 0.000 < 0.05$).

Cuarta: Planificación y desarrollo con Productividad laboral, están correlacionados muy altamente en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima,2021 ($r_s = 0.738$, $p = 0.000 < 0.05$).

Quinta: Relaciones laborales y productividad laboral, están correlacionados muy altamente en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima,2021 ($r_s = 0.720$, $p = 0.000 < 0.05$).

Sexta: Capacitación y Productividad laboral, están correlacionados muy altamente en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima,2021 ($r_s = 0.651$, $p = 0.000 < 0.05$).

Séptima: Reclutamiento y Productividad laboral, están correlacionados muy altamente en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima,2021 ($r_s = 0.785$, $p = 0.000 < 0.05$).



VIII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se aconseja al Gerente de la Empresa GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021 dar a conocer a sus trabajadores administrativos la relevancia de la investigación sobre Gestión del talento humano y Productividad laboral.
- Segunda:** Se aconseja al Gerente de la Empresa GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021 desarrollar la capacitación de sus empleados administrativos en Estrategias organizacionales y Productividad laboral.
- Tercera:** Se aconseja al Gerente de la Empresa GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021; desarrollar la capacitación de sus empleados administrativos en El comportamiento ético y Productividad laboral.
- Cuarta:** Se aconseja al Gerente de la Empresa GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021; desarrollar la capacitación de sus empleados administrativos en Planificación y desarrollo con Productividad laboral.
- Quinta:** Se aconseja al Gerente de la Empresa GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021; desarrollar la capacitación de sus empleados administrativos en Relaciones laborales y Productividad laboral.
- Sexta:** Se aconseja al Gerente de la Empresa GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021; desarrollar la capacitación de sus empleados administrativos en Capacitación y Productividad laboral.
- Séptima:** Se aconseja al Gerente de la Empresa GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021; desarrollar la capacitación de sus empleados administrativos en Capacitación y Productividad laboral.

IX. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agurto, J., & Chico, E. (2018). *Propuesta de un sistema de gestión de talento humano para mejorar el desempeño y productividad laboral en la empresa Gerenconta S.A.* Tesis de pregrado. Guayaquil. Universidad de Guayaquil
- Álvarez, J. Guiracocha, P. & Zurita, I. N. (2019). El talento humano, factor clave para la gestión organizacional en Instituciones de intermediación financiera. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(1), 349-375.
- Armas, J., & Asencio, V. (2018). *Gestión del Talento Humano y la Productividad de los Trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. provincia de Ascope - 2015.* Tesis de pregrado. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6° ed.). Caracas, Venezuela: Episteme, C. A.
- Bain, D. (1985). *Productividad. La solución a los problemas de la empresa.* México D. F., México: McGraw-Hill de México.
- Baltra, A. (1975). *Teoría Económica 2.* Santiago de Chile: Andrez Bello.
- Barboza, P. (2018). *La gestión del talento humano en el Perú-Servir.* Obtenido de: <https://ideasgubernamentales.blogspot.com/2018/03/la-gestion-del-talento-humano-en-el.html>
- Bjuggren, C., 2018. Employment protection and labor productivity. *Journal of Public Economics*, vol. 157, pp. 138–157. ISSN 0047-2727.
- Barrios, K. d., Olivero, E., & Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación. Para administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (2° ed.). México D. F., México: Pearson Educación de México, S. A. de C. V.
- Bonilla, S. y Medina, V. (2014) *La transferencia de conocimiento para el proceso de talento humano de las mipymes mediante las empresas simuladas.* Cisti – Iberian Conference on Information Systems & Technologies. Págs.194-199
- Boz, G. (2013). *Addressing Critical Business Issues through Strategic Management of Human Resources.* [Universitat Autònoma de Barcelona].España.

- Brill, M., Holman, C., Morris, C., Raichoudhary, R., & Yosif, N. (2017). Understanding the labor productivity and compensation gap. Obtenido de: https://ecommons.cornell.edu/xmlui/bitstream/handle/1813/77533/BLS_BT_N_Understanding_the_labor_productivity.pdf?sequence=1
- Brunner, J. y Elacqua, G. (2015) *Capital Humano en Chile*. http://www.manuelosses.cl/VU/capital_humano_en_chile_j.brunner.pdf
- Cáceres, C. (2017). Un trabajador motivado es clave en la organización. El Peruano. <http://www.elperuano.pe/noticia-un-trabajadormotivado-es-clave-la-organizacion-56585.aspx>.
- Callaghan, C., 2018. *Strategic human resources management or talent management: a theoretical non sequitur?* *Journal of Contemporary Management*, vol. 15, no. 1, pp. 763–783. ISSN 1815-7440.
- Carrasco, D. (2016). *Metodología de la Investigación Científica (Décima ed.)*. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Contreras, N. (2019). *Desarrollo Organizacional: modelo de clima laboral para incrementar la productividad en una empresa manufacturera de México* (tesis de maestría). Universidad Nacional Autónoma de México, México D. F., México. Recuperado de <http://132.248.9.195/ptd2019/febrero/0785143/Index.html>
- Castillo, J. (2006). *Administración de personal. Un enfoque hacia la calidad*. [En Línea]: ECOE.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano (3ra ed.)*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*. Buenos Aires, Argentina: Mc Graw-Hill.
- Crescendo D. (2015). *Gestión del talento humano en empresas. Casos de éxito*. Recuperado de: <http://www.crescendogtalento.com/blog/2015/4/20/gestion-talentohumano-empresas-casos-exito>.
- Domínguez, B. L. (2020). *Representación social del psicólogo organizacional en estudiantes y docentes de psicología de universidades públicas y privadas de Lima Metropolitana*. Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola Lima - Perú.

- Escobar, J. (2019). *La Gestión del Talento Humano y la Productividad de la Agroempresa UNIÓN LIBRE. Tesis de postgrado*. Ambato: Universidad Técnica Ambato.
- European Commission (2017). European Skills, Competences, Qualifications and Occupations. Recuperado de: <https://bit.ly/3cW5lgE>
- Fischman David. (2016) *El Líder transformador 1 Editorial Planeta*. Lima, Perú.
- Galindo, M. & Viridiana, R. (2015). *Productividad en Serie de Estudios Económicos*, Vol. 1. México DF: México ¿cómo vamos? Recuperado de https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf
- García, J. E., Duran, S. E., & Prieto, R. (2017). Políticas de gestión de talento humano para el desarrollo de competencias gerenciales en empresas metalmecánica. *Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 17(2), 130-141.
- Garvin, D. (2003). Crear una organización que aprende. En *Harvard Business Review. Gestión del conocimiento*. Bilbao, España: Ediciones Deusto
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad total y productividad (3° ed.)*. México D. F., México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S. A. de C. V.
- Grifol, D. (2017). *¿Qué es productividad laboral?* Obtenido de: <https://danielgrifol.es/que-es-productividad-laboral/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Educación
- Khandelwal, A., & Shekhawat, N. (2018). *Role of Talent Retention in Reducing Employee Turnover. SSRN Electronic Journal. doi:10.2139/ssrn.3186397*
- Koontz, H.; Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración. Una perspectiva global y empresarial (14° ed.)*. México D. F., México: McGraw-Hill /Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- La Rosa, A. (2008). La gestión del Talento Humano. *Actualidad empresarial*(155), 1-3.
- Lawler, E. (2017). *Reinventing talent management: Principles and practices for the new world of work*. S.I.: Berrett-Koehler Publishers. ISBN 1523082518





- López, J. (2021). Gestión del conocimiento y productividad laboral en los trabajadores de una empresa del sector inmobiliario de Lima (maestría en gestión empresarial. Universidad Ricardo Palma –Lima, Perú.
- Mamani, M. (2019). *Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa - 2019*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- McCullough, E. (2017). Labor productivity and employment gaps in Sub-Saharan Africa. *Food Policy* 67 (2017) 133–152 Recovered from: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0306919216303803?token=9702409521BE2F4346842277C32240E67CFB71098075820AA854A6111EDD7A79A3F21804A32DC63743F6C3D186E8EE61>
- Mestanza, Y. (2018). *La gestión del talento humano en las organizaciones privadas*. Tesis de licenciatura, Universidad autónoma de Ica, Chincha, Perú.
- Mihi-Ramirez, A., Melchor-Ferrer, E., & Sobieraj, J. (2020). Integration and Productivity of Labor Factor in Europe. Perspective from Nationality and the Attainment Level. *Engineering Economics*, 31(1), 18–25. Obtenido de: <https://doi.org/10.5755/j01.ee.31.1.24477>
- Muñoz, L. (2018). *Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo*. . Babahoyo: Universidad Técnica de Babahoyo.
- Murillo, J. (2006). Una dirección escolar para el cambio del liderazgo transformacional al liderazgo distribuido. REICE, Vol. .4, nº4. Barcelona: Octaedro.
- Narayanan, A., Rajithakumar, S., & Menon, M. (2018). Talent Management and Employee Retention: An Integrative Research Framework. *Human Resource Development Review*, 153448431881215. Doi: 10.1177/1534484318812159
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1999). *La organización creadora de conocimiento*. México D. F., México: Oxford University Press México, S.A de C.V.

- Palella, S., & Martins, F. (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa* (2° ed.). Caracas, Venezuela: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. FEDUPEL.
- Pérez-Montoro, M. (2008). *Gestión de conocimiento en las organizaciones*. Gijón, España: Ediciones Trea S.L.
- Puerto, D. (2013). Globalization and entrepreneurial growth through internationalization strategies. Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/1025/4971>
- Ramírez, R. I., Chacón, H. C., & Valencia, K. P. (2019). Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 16(1), 20-42.
- Rivero, A. (2019). *Modelo de gestión del conocimiento basado en el enfoque ágil para mejorar la producción en las empresas* (tesis de maestría). Universidad Nacional Federico Villareal, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3887>
- Roca, A. (2001). *El desempeño pedagógico profesional. Modelo para su mejoramiento en la Educación Técnico Profesional* (Tesis Doctoral). Instituto Superior Pedagógico José Luz y Caballero.
- Rodríguez, F., & Gómez, L. (1991). *Corporación Andina de Fomento. Indicadores de calidad y productividad en la empresa*. Caracas, Venezuela: Nuevos Tiempos.
- Rubió, T. (2016). *Recursos Humanos. Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Barcelona: Octaedro
- Ruiz, E. (2020). *Programa de auditoría al sistema de gestión integrado de capital humano aplicado a la empresa de recuperación de materias primas de Ciego Ávila*. <https://www.contraloria.gob.cu/investigaciones/programa-de-auditoria-al-sistema-de-gestion-integrado-de-capital-humano-aplicado-la>
- Sánchez, H y Reyes, C, (2015). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Sánchez, L. (2015). *¿Qué es la productividad empresarial?* Obtenido de:
<https://www.emprendepyme.net/que-es-la-productividad-empresarial.html>
- Song, H., Tucker, A., Murrell, K., & Vinson, D. (2018). Closing the Productivity Gap: Improving Worker Productivity Through Public Relative Performance Feedback and Validation of Best Practices. *Management Science*, 64(6), 2628–2649. doi:10.1287/mnsc.2017.2745
- Tam, F. L. (2019). *Gestión Administrativa Y Productividad, Caso: Super Rey Sac, 2018*. Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú.
- Tello, J. (2017). *Relación de la gestión de talento humano con la productividad laboral en la escuela de conductores conduce Perú, Cajamarca 2017*. Tesis de pregrado. Cajamarca: Universidad Privada del Norte.
- UNESCO. (2011). *Manual de gestión para directores de instituciones educativas*. Lima, Perú. En: [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162?posInSet=4 &queryId=N-EXPLORE-0239f1f9-d1c2-45fc-b18c-c956542b98d0](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000219162?posInSet=4&queryId=N-EXPLORE-0239f1f9-d1c2-45fc-b18c-c956542b98d0)
- Valderrama, S. (2013). *Metodología de la investigación*. (4ª ed.). México: Limusa.
- Valero, E. J. (2019). Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria. *Revista Científica*, 4(14), 101-119.
- Verona, J. (2019). *Productividad laboral*. Obtenido de: <https://grupoverona.pe/productividad-laboral/>
- Yagual, D. (2018). *Gestión de talento humano y su incidencia en la productividad de los trabajadores del gobierno autónomo descentralizado del cantón La Libertad*. Guayaquil, Ecuador: Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.



ANEXO



Anexo 1: Operacionalización variables, validez y confiabilidad

Matriz de operacionalización de la variable Gestión del talento humano

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rango/ Nivel
Estrategias organizacionales	Nivel profesional Requisitos necesarios Actividades propuestas Perfil idóneo Metas institucionales	1 – 5	ESCALA: Ordinal VALORES Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1	Alto <112 - 150> Medio <71 - 111> Bajo <30 - 70>
Comportamiento ético	Valores éticos Respeto y tolerancia Justicia y equidad Desempeño laboral Escenario conflictivo	6 – 10		
Planificación y desarrollo	Mejora de la gestión Visión institucional Talento humano Capacitaciones continuas Procesos de planificación	11 -15		
	Relaciones laborales	Proceso de contrataciones Condiciones laborales Desarrollo profesional Normas establecidas Salud ocupacional		
Capacitación	Proceso de inducción Falta de conocimientos Cursos de capacitación Mejora en actividades Evaluación de desempeño	21 - 25		
Reclutamiento	Plazas vacantes Elección de personal Perfil aprobado Calidad de vida laboral Control del personal	26 - 30		

Nota: Tomado de Chiavenato (2009)

Matriz de operacionalización de la variable Productividad laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Rango/ Nivel
Eficiencia	Instrumentos de trabajo Labores productivas Mayores responsabilidades Aportes personales Tiempo programado Necesidad de indicaciones	1-6	ESCALA: Ordinal VALORES Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1	Alto <112 - 150> Medio <71 - 111> Bajo <30 - 70>
Eficacia	Misión institucional Nivel de liderazgo Políticas organizacionales Principio de lealtad Cumplimiento de metas Objetivos laborales	7-12		
Servicios prestados	Motivación laboral Metas establecidas Mantenimiento de equipos Actividades asignadas Actitud positiva Recompensa económica	13 - 18		
Competencias laborales	Actividades desempeñadas Realización de actividades Ayuda prestada Presión laboral Tiempo laboral extra Estímulos laborales	19 - 24		
Mejora continua	Proceso administrativo Información necesaria Autoaprendizaje Recursos asignados Confianza en las funciones Alternativas de solución	25 -30		

Validez Gestión talento humano

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Dr.	Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
2	Dr.	Genebrardo Mejía Montenegro	Aplicable
3	Mgtr.	Aura Elisa Quiñones Li	Aplicable

Fuente: opinión de expertos

Como criterio de validez, se consideró el procedimiento de jueces expertos, poniendo en consulta de una terna de profesionales e investigadores académicos doctores y maestros, quienes revisaron el cuestionario GTH obteniéndose unanimidad que el instrumento fue aplicable.

Validez o productividad laboral.

Nº	Grado académico	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Dr.	Luis Alberto Núñez Lira	Aplicable
2	Dr.	Genebrardo Mejía Montenegro	Aplicable
3	Mgtr.	Aura Elisa Quiñones Li	Aplicable

Fuente: opinión de expertos

Como criterio de validez, se consideró el procedimiento de jueces expertos, poniendo en consulta de una terna de profesionales e investigadores académicos doctores y maestros, quienes revisaron el cuestionario GTH obteniéndose unanimidad que el instrumento fue aplicable.

Rangos para interpretar el Alpha de Cronbach

Rango	Confiabilidad
De -0,81 - 1	Muy alta
De 0.61 a 0.81	Alta
De 0.41 a 0.60	Media
De 0.21 a 0.40	Baja
De 0 – 0,20	Muy baja

Fuente: Palella & Martins
(2006) Elaboración: Propia

Tabla 6.

Resultados del análisis de confiabilidad de los instrumentos

Dimensión/variable	Alpha de Cronbach	Nº de ítems
Gestión del talento humano	,875	30
Productividad laboral	,894	30

Los resultados del Alpha de Cronbach evidencian que las variables Gestión del talento humano y Productividad laboral tienen una muy alta confiabilidad

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Título: Gestión del talento humano y productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos- Lima, 2021							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021?</p> <p>Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre estrategias organizacionales y productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021?</p> <p>Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre comportamiento ético y productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021?</p> <p>Problema específico 3 ¿Qué relación existe entre planificación y desarrollo y productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021?</p> <p>Problema específico 4 ¿Qué relación existe entre relaciones laborales y productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021?</p> <p>Problema específico 5 ¿Qué relación existe entre capacitación y productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021?</p> <p>Problema específico 6 ¿Qué relación existe entre</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento humano y productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre estrategias organizacionales y productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre comportamiento ético y productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación que existe entre planificación y desarrollo y productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021</p> <p>Objetivo específico 4 Determinar la relación que existe entre relaciones laborales y productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021</p> <p>Objetivo específico 5 Determinar la relación que existe entre capacitación y productividad laboral en</p>	<p>La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021</p> <p>Hipótesis específica 1 Las estrategias organizacionales se relacionan significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021</p> <p>Hipótesis específica 2 El comportamiento ético se relaciona significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021</p> <p>Hipótesis específica 3 La planificación y desarrollo se relaciona significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021</p> <p>Hipótesis específica 4 Las relaciones laborales se relacionan significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021</p> <p>Hipótesis específicas 5 La capacitación se relaciona significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021</p>	Variable 1: Gestión del talento humano				
			Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición	Niveles y rangos
			Estrategias organizacionales	Nivel profesional Requisitos necesarios Actividades propuestas Perfil idóneo Metas institucionales	1 – 5	ESCALA: Ordinal VALORES Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1	Alto <112 - 150> Medio <71 - 111> Bajo <30 - 70>
			Comportamiento ético	Valores éticos Respeto y tolerancia Justicia y equidad Desempeño laboral Escenario conflictivo	6 - 10		
			Planificación y desarrollo	Mejora de la gestión Visión institucional Talento humano Capacitaciones continuas Procesos de planificación	11 - 15		
			Relaciones laborales	Proceso de contrataciones Condiciones laborales Desarrollo profesional Normas establecidas Salud ocupacional	16 - 20		
Capacitación	Proceso de inducción Falta de conocimientos Cursos de capacitación Mejora en actividades	21 - 25					

reclutamiento organizacionales y productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021?	GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021 Objetivo específico 6 Determinar la relación que existe entre reclutamiento organizacional y productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021	Hipótesis específicas 6 El reclutamiento se relaciona significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021		Evaluación de desempeño			
			Reclutamiento	Plazas vacantes Selección de personal Perfil aprobado Calidad de vida laboral Control del personal	26 - 30		
			Variable 2: Productividad laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Eficiencia	Instrumentos de trabajo Labores productivas Mayores responsabilidades Aportes personales Tiempo programado Necesidad de indicaciones	1 – 6	ESCALA: Ordinal VALORES Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1	Alto <112 - 150> Medio <71 - 111> Bajo <30 – 70>
			Eficacia	Misión institucional Nivel de liderazgo Políticas organizacionales Principio de lealtad Cumplimiento de metas Objetivos laborales	7 - 12		
Servicios prestados	Motivación laboral Metas establecidas Mantenimiento de equipos Actividades asignadas Actitud positiva Recompensa económica	13 - 18					
Competencias	Actividades desempeñadas						

			laborales	Realización de actividades Ayuda prestada Presión laboral Tiempo laboral extra Estímulos laborales	19 – 24		
			Mejora continua	Proceso administrativo Información necesaria Autoaprendizaje Recursos asignados Confianza en las funciones Alternativas de solución	25 - 30		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			
Nivel: correlacional Diseño: no experimental Transversal Método: Hipotético deductivo	Población censal: de 60 trabajadores de la empresa GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos- Lima, 2021	Variable 1: gestión del talento humano Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		DESCRIPTIVA: Tablas de frecuencias y porcentajes INFERENCIAL:			
		Variable 2: Productividad laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Contraste de hipótesis con la técnica estadística rho de Spearman			

Anexo 3: Certificado de validación de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO								
	Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Estrategias organizacionales							
1	¿En la empresa se tiene en cuenta su nivel profesional?	x		x		x		
2	¿En su empresa se han establecido los requisitos que son necesarios para ejercer su labor?	x		x		x		
3	¿En su empresa las actividades propuestas permiten determinar al personal idóneo?	x		x		x		
4	¿En su empresa para elegir los cargos se solicita cumplir un perfil idóneo?	x		x		x		
5	¿En su empresa laboral se cumplen las metas institucionales?	x		x		x		
	Dimensión 2: Comportamiento ético							
6	¿En la empresa donde labora se establecen valores como la honestidad?	x		x		x		
7	¿La empresa garantiza que los empleados cumplan con respeto y tolerancia en los servicios otorgados?	x		x		x		
8	¿Considera que en su centro laboral existe justicia y equidad?	x		x		x		
9	¿Considera eficiente el desempeño laboral de la gerencia l?	x		x		x		
10	¿Sabe usted manejar cualquier escenario conflictivo para evitar riñas en su centro laboral?	X		X		X		
	Dimensión 3: Planificación y desarrollo							
		Si	No	Si	No	Si	No	

11	¿El Gerente se preocupa por estudiar y mejorar la gestión del talento humano?	x		x		x		
12	¿Considera que la visión institucional está orientada en mejorar la gestión del talento humano?	x		x		x		
13	¿Considera que el personal de RRHH cumple sus funciones para resguardar los beneficios del talento humano?	x		x		x		
14	¿Se realizan capacitaciones continuas para incentivar a los empleados?	x		x		x		
15	¿Se cumplen los procesos de planificación y desarrollo en la oficina de RRHH?	x		x		x		
	Dimensión 4: Relaciones laborales	Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Considera eficiente el proceso de contrataciones de su centro laboral?	x		x		x		
17	¿Considera que son justas y equitativas las condiciones laborales con que usted cuenta?	x		x		x		
18	¿La empresa le incentiva para que mejore su desarrollo profesional?	x		x		x		
19	¿En su empresa considera Ud. que las normas establecidas son adecuadas?	x		x		x		
20	¿Existe una oficina de salud ocupacional en su centro laboral?	X		X		X		
	Dimensión 5: Capacitación	Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿En su empresa se preocupan por que el personal que recién ingresa a laborar, pase por un proceso de inducción?	X		X		X		
22	¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?	X		X		X		
23	¿Recibe cursos de capacitación que contribuyan al crecimiento de su carrera laboral?	X		X		X		
24	¿Considera que las capacitaciones podrían contribuir a realizar mejor sus actividades laborales?	X		X		X		

25	¿Se realizan exámenes periódicamente para la evaluación del desempeño de los empleados?	X		X		X		
Dimensión 5: Reclutamiento		Si	No	Si	No	Si	No	
26	¿En su empresa las convocatorias para cubrir plazas vacantes son coordinadas con el Ministerio de Trabajo?	X		X		X		
27	¿En su empresa se generan diversos procedimientos para elegir al personal?	X		X		X		
28	¿En su empresa el perfil aprobado para los diferentes cargos responde a la función que cumplirá?	X		X		X		
29	¿En su empresa se promueve alguna labor para mejorar la calidad de vida del trabajador?	X		X		X		
30	¿En su empresa los que dirigen consideran que es necesario realizar acciones para controlar al personal?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): [X] Hay suficiencia, [] No hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir [] No aplicable [],

Apellidos y nombres del juez validador [Dr.] Luis Alberto Núñez Lira. DNI 08012101

Especialidad del validador: Metodólogo

Lima, diciembre de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia


Luis Alberto Núñez Lira







CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO								
N°	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿En la empresa se tiene en cuenta su nivel profesional?	x		x		x		
2	¿En su empresa se han establecido los requisitos que son necesarios para ejercer su labor?	x		x		x		
3	¿En su empresa las actividades propuestas permiten determinar al personal idóneo?	x		x		x		
4	¿En su empresa para elegir los cargos se solicita cumplir un perfil idóneo?	x		x		x		
5	¿En su empresa laboral se cumplen las metas institucionales?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO ÉTICO		Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿En la empresa donde labora se establecen valores como la honestidad?	x		x		x		
7	¿La empresa garantiza que los empleados cumplan con respeto y tolerancia en los servicios otorgados?	x		x		x		
8	¿Considera que en su centro laboral existe justicia y equidad?	x		x		x		
9	¿Considera eficiente el desempeño laboral de la gerencia I?	x		x		x		
10	¿Sabe usted manejar cualquier escenario conflictivo para evitar riñas en su centro laboral?	x		x		x		

DIMENSIÓN 3: PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO		Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿El Gerente se preocupa por estudiar y mejorar la gestión del talento humano?	x		x		x		
12	¿Considera que la visión institucional está orientada en mejorar la gestión del talento humano?	x		x		x		
13	¿Considera que el personal de RRHH cumple sus funciones para resguardar los beneficios del talento humano?	x		x		x		
14	¿Se realizan capacitaciones continuas para incentivar a los empleados?	x		x		x		
15	¿Se cumplen los procesos de planificación y desarrollo en la oficina de RRHH?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: RELACIONES LABORALES		Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Considera eficiente el proceso de contrataciones de su centro laboral?	x		x		x		
17	¿Considera que son justas y equitativas las condiciones laborales con que usted cuenta?	x		x		x		
18	¿La empresa le incentiva para que mejore su desarrollo profesional?	x		x		x		
19	¿En su empresa considera Ud. que las normas establecidas son adecuadas?	x		x		x		
20	¿Existe una oficina de salud ocupacional en su centro laboral?	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: CAPACITACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿En su empresa se preocupan por que el personal que recién ingresa a laborar, pase por un proceso de inducción?	X		X		X		
22	¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?	X		X		X		
23	¿Recibe cursos de capacitación que contribuyan al crecimiento de su carrera laboral?	X		X		X		

24	¿Considera que las capacitaciones podrían contribuir a realizar mejor sus actividades laborales?	X		X		X	
25	¿Se realizan exámenes periódicamente para la evaluación del desempeño de los empleados?	X		X		X	
DIMENSIÓN 5: RECLUTAMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No
26	¿En su empresa las convocatorias para cubrir plazas vacantes son coordinadas con el Ministerio de Trabajo?	X		X		X	
27	¿En su empresa se generan diversos procedimientos para elegir al personal?	X		X		X	
28	¿En su empresa el perfil aprobado para los diferentes cargos responde a la función que cumplirá?	X		X		X	
29	¿En su empresa se promueve alguna labor para mejorar la calidad de vida del trabajador?	X		X		X	
30	¿En su empresa los que dirigen consideran que es necesario realizar acciones para controlar al personal?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): [X] Hay suficiencia, [] No hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir [], No aplicable [],
Apellidos y nombres del juez validador [Mg], Aura Elisa Quiñones Li .DNI 07721447
Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública.
Lima diciembre de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **²Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO								
Ítems		Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿En la empresa se tiene en cuenta su nivel profesional?	X		X		X		
2	¿En su empresa se han establecido los requisitos que son necesarios para ejercer su labor?	X		X		X		
3	¿En su empresa las actividades propuestas permiten determinar al personal idóneo?	X		X		X		
4	¿En su empresa para elegir los cargos se solicita cumplir un perfil idóneo?	X		X		X		
5	¿En su empresa laboral se cumplen las metas institucionales?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO ÉTICO		Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿En la empresa donde labora se establecen valores como la honestidad?	X		X		X		
7	¿La empresa garantiza que los empleados cumplan con respeto y tolerancia en los servicios otorgados?	X		X		X		
8	¿Considera que en su centro laboral existe justicia y equidad?	X		X		X		
9	¿Considera eficiente el desempeño laboral de la gerencia I?	X		X		X		
10	¿Sabe usted manejar cualquier escenario conflictivo para evitar riñas en su centro laboral?	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO		Si	No	Si	No	Si	No	

11	¿El Gerente se preocupa por estudiar y mejorar la gestión del talento humano?	x		x		x		
12	¿Considera que la visión institucional está orientada en mejorar la gestión del talento humano?	x		x		x		
13	¿Considera que el personal de RRHH cumple sus funciones para resguardar los beneficios del talento humano?	x		x		x		
14	¿Se realizan capacitaciones continuas para incentivar a los empleados?	x		x		x		
15	¿Se cumplen los procesos de planificación y desarrollo en la oficina de RRHH?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: RELACIONES LABORALES		Si	No	Si	No	Si	No	
16	¿Considera eficiente el proceso de contrataciones de su centro laboral?	x		x		x		
17	¿Considera que son justas y equitativas las condiciones laborales con que usted cuenta?	x		x		x		
18	¿La empresa le incentiva para que mejore su desarrollo profesional?	x		x		x		
19	¿En su empresa considera Ud. que las normas establecidas son adecuadas?	x		x		x		
20	¿Existe una oficina de salud ocupacional en su centro laboral?	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: CAPACITACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
21	¿En su empresa se preocupan por que el personal que recién ingresa a laborar, pase por un proceso de inducción?	X		X		X		
22	¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?	X		X		x		
23	¿Recibe cursos de capacitación que contribuyan al crecimiento de su carrera laboral?	X		x		x		
24	¿Considera que las capacitaciones podrían contribuir a realizar mejor sus actividades laborales?	X		x		x		

25	¿Se realizan exámenes periódicamente para la evaluación del desempeño de los empleados?	X		x		x		
DIMENSIÓN 5: RECLUTAMIENTO		Si	No	Si	No	Si	No	
26	¿En su empresa las convocatorias para cubrir plazas vacantes son coordinadas con el Ministerio de Trabajo?	X		x		x		
27	¿En su empresa se generan diversos procedimientos para elegir al personal?	X		x		x		
28	¿En su empresa el perfil aprobado para los diferentes cargos responde a la función que cumplirá?	X		x		x		
29	¿En su empresa se promueve alguna labor para mejorar la calidad de vida del trabajador?	X		x		x		
30	¿En su empresa los que dirigen consideran que es necesario realizar acciones para controlar al personal?	X		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): [x] Hay suficiencia, [] No hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x], Aplicable después de corregir [], No aplicable [],
Apellidos y nombres del juez validador [Dr], Mejía Montenegro Genebrardo .DNI 09797698
Especialidad del validador: Docente temático.
Lima diciembre de 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado. ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Genebrardo Mejía Montenegro
CEL: 1830
DNI.: 09797698

Firma del Experto Informante.







CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: PRODUCTIVIDAD LABORAL								
	Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		1		2		3		
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA		Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Recibe usted sus instrumentos de trabajo para el cumplimiento de sus funciones?	x		x		x		
2	¿Ud. considera que los demás trabajadores deberían realizar labores más productivas dentro de la empresa?	x		x		x		
3	¿Ud. piensa que, si le dieran mayores responsabilidades dentro de la empresa, las asumiría pertinentemente?	x		x		x		
4	¿Ud. considera que sus ideas son tomadas en cuenta dentro de la empresa donde labora?	x		x		x		
5	¿Cumple sus actividades laborales en el tiempo programado?	x		x		x		
6	¿Necesita que su superior le esté diciendo que es lo que debe de hacer?							
DIMENSIÓN 2: EFICACIA		Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿En su organización todo el personal conoce la visión y misión de la empresa?	x		x		x		
8	¿Ud. considera que los que dirigen su empresa tienen alto nivel de liderazgo?	x		x		x		
9	¿Ud. considera que son importantes las políticas organizacionales de su empresa?	x		x		x		
10	¿En la empresa se considera sobre todo el principio de lealtad para trabajar con los superiores?	x		x		x		
11	¿Se considera frecuentemente las metas que se deben cumplir?	x		x		x		
12	¿Conoce cuáles son los Objetivos que debe cumplir dentro de su puesto?	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: SERVICIOS PRESTADOS		Si	No	Si	No	Si	No	

13	¿Existe motivación para realizar su actividad laboral orientada a la eficacia?	x		x		x		
14	¿Las reuniones que se realizan se orientan a cumplir las metas establecidas?	x		x		x		
15	¿Se realiza el mantenimiento de los equipos que están bajo la responsabilidad de los trabajadores?	x		x		x		
16	¿Se cumple con el principio de ser puntuales y responsables en la culminación de las actividades asignadas?	x		x		x		
17	¿Se mantiene en todo momento una actitud positiva orientada a cumplir cabalmente con las funciones establecidas?	x		x		x		
18	¿Existe alguna recompensa económica cuando realiza Excelentemente sus labores?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: COMPETENCIAS LABORALES		Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿En caso de la ausencia de los superiores se mantiene la orientación hacia la calidad en las actividades desempeñadas?	x		x		x		
20	¿Considera innecesario la realización de actividades que no corresponden a las de la empresa?	x		x		x		
21	¿La ayuda y apoyo que se presta está orientado a mejorar y superar los obstáculos para el cumplimiento de los propósitos?	x		x		x		
22	¿El personal está predispuesto para realizar actividades que se den en un ambiente y marco de presión?	x		x		x		
23	¿Existe la predisposición de asumir la responsabilidad del cumplimiento de las actividades, aunque involucre más tiempo de la jornada diaria?	x		x		x		
24	¿Recibe algún estímulo de sus superiores cuando realiza bien sus actividades (felicitaciones, reconocimiento, etc.)?	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: MEJORA CONTINUA		Si	No	Si	No	Si	No	
25	¿En la realización de las actividades laborales se cumple con el adecuado proceso administrativo y base legal?	X		x		x		
26	¿En caso de no contar con la información necesaria el personal tiene la capacidad de superar este inconveniente?	X		x		x		
27	¿Se fomenta el autoaprendizaje como parte del fortalecimiento personal?	X		x		x		

28	¿Para el cumplimiento de las actividades se hace un uso adecuado de los recursos asignados?	X		x		x		
29	¿Existe la confianza plena en el personal para efectuar actividades complicadas?	X		x		x		
30	¿Usted alguna vez apoyó en alternativas de solución en su área?	X		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia) : [X] Hay suficiencia, [] No hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir [],, No aplicable [],
Apellidos y nombres del juez validador [Dr.] Luis Alberto Núñez Lira. DNI 08012101
Especialidad del validador: Metodólogo
Lima, diciembre de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **²Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Luis Alberto Núñez Lira





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: PRODUCTIVIDAD LABORAL								
	Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA								
1	¿Recibe usted sus instrumentos de trabajo para el cumplimiento de sus funciones?	x		x		x		
2	¿Ud. considera que los demás trabajadores deberían realizar labores más productivas dentro de la empresa?	x		x		x		
3	¿Ud. piensa que, si le dieran mayores responsabilidades dentro de la empresa, las asumiría pertinentemente?	x		x		x		
4	¿Ud. considera que sus ideas son tomadas en cuenta dentro de la empresa donde labora?	x		x		x		
5	¿Cumple sus actividades laborales en el tiempo programado?	x		x		x		
6	¿Necesita que su superior le esté diciendo que es lo que debe de hacer?	x		x		x		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA								
7	¿En su organización todo el personal conoce la visión y misión de la empresa?	x		x		x		
8	¿Ud. considera que los que dirigen su empresa tienen alto nivel de liderazgo?	x		x		x		
9	¿Ud. considera que son importantes las políticas organizacionales de su empresa?	x		x		x		
10	¿En la empresa se considera sobre todo el principio de lealtad para trabajar con los superiores?	x		x		x		
11	¿Se considera frecuentemente las metas que se deben cumplir?	x		x		x		
12	¿Conoce cuáles son los Objetivos que debe cumplir dentro de su puesto?	x		x		x		

DIMENSIÓN 3: SERVICIOS PRESTADOS		Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Existe motivación para realizar su actividad laboral orientada a la eficacia?	x		x		x		
14	¿Las reuniones que se realizan se orientan a cumplir las metas establecidas?	x		x		x		
15	¿Se realiza el mantenimiento de los equipos que están bajo la responsabilidad de los trabajadores?	x		x		x		
16	¿Se cumple con el principio de ser puntuales y responsables en la culminación de las actividades asignadas?	x		x		x		
17	¿Se mantiene en todo momento una actitud positiva orientada a cumplir cabalmente con las funciones establecidas?	x		x		x		
18	¿Existe alguna recompensa económica cuando realiza excelentemente sus labores?	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: COMPETENCIAS LABORALES		Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿En caso de la ausencia de los superiores se mantiene la orientación hacia la calidad en las actividades desempeñadas?	x		x		x		
20	¿Considera innecesario la realización de actividades que no corresponden a las de la empresa?	x		x		x		
21	¿La ayuda y apoyo que se presta está orientado a mejorar y superar los obstáculos para el cumplimiento de los propósitos?	x		x		x		
22	¿El personal está predispuesto para realizar actividades que se den en un ambiente y marco de presión?	x		x		x		
23	¿Existe la predisposición de asumir la responsabilidad del cumplimiento de las actividades, aunque involucre más tiempo de la jornada diaria?	x		x		x		
24	¿Recibe algún estímulo de sus superiores cuando realiza bien sus actividades (felicitaciones, reconocimiento, etc.)?	x		x		x		
DIMENSIÓN 5: MEJORA CONTINUA		Si	No	Si	No	Si	No	
25	¿En la realización de las actividades laborales se cumple con el adecuado proceso administrativo y base legal?	X		x		x		
26	¿En caso de no contar con la información necesaria el personal tiene la capacidad y superar este inconveniente?	X		x		x		

27	¿Se fomenta el autoaprendizaje como parte del fortalecimiento personal?	X		x		x		
28	¿Para el cumplimiento de las actividades se hace un uso adecuado de los recursos asignados?	X		x		x		
29	¿Existe la confianza plena en el personal para efectuar actividades complicadas?	X		x		x		
30	¿Usted alguna vez apoyó en alternativas de solución en su área?	X		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): [X] Hay suficiencia, [] No hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir [], No aplicable [],
Apellidos y nombres del juez validador [Mg], Aura Elisa Quiñones Li .DNI 07721447
Especialidad del validador: Maestra en Gestión Pública.
Lima diciembre de 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **²Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.





CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO: PRODUCTIVIDAD LABORAL								
	Ítems	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA								
1	¿Recibe usted sus instrumentos de trabajo para el cumplimiento de sus funciones?	x		x		x		
2	¿Ud. considera que los demás trabajadores deberían realizar labores más productivas dentro de la empresa?	x		x		x		
3	¿Ud. piensa que, si le dieran mayores responsabilidades dentro de la empresa, las asumiría pertinentemente?	x		x		x		
4	¿Ud. considera que sus ideas son tomadas en cuenta dentro de la empresa donde labora?	x		x		x		
5	¿Cumple sus actividades laborales en el tiempo programado?	x		x		x		
6	¿Necesita que su superior le esté diciendo que es lo que debe de hacer?	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: EFICACIA								
7	¿En su organización todo el personal conoce la visión y misión de la empresa?	x		x		x		
8	¿Ud. considera que los que dirigen su empresa tienen alto nivel de liderazgo?	x		x		x		
9	¿Ud. considera que son importantes las políticas organizacionales de su empresa?	x		x		x		
10	¿En la empresa se considera sobre todo el principio de lealtad para trabajar con los superiores?	x		x		x		
11	¿Se considera frecuentemente las metas que se deben cumplir?	X		X		X		
12	¿Conoce cuáles son los Objetivos que debe cumplir dentro de su puesto?	X		X		X		

DIMENSIÓN 3: SERVICIOS PRESTADOS		Si	No	Si	No	Si	No	
13	¿Existe motivación para realizar su actividad laboral orientada a la eficacia?	X		X		X		
14	¿Las reuniones que se realizan se orientan a cumplir las metas establecidas?	X		X		X		
15	¿Se realiza el mantenimiento de los equipos que están bajo la responsabilidad de los trabajadores?	X		X		X		
16	¿Se cumple con el principio de ser puntuales y responsables en la culminación de las actividades asignadas?	X		X		X		
17	¿Se mantiene en todo momento una actitud positiva orientada a cumplir cabalmente con las funciones establecidas?	X		X		X		
18	¿Existe alguna recompensa económica cuando realiza excelentemente sus labores?	X		X		X		
DIMENSIÓN 4: COMPETENCIAS LABORALES		Si	No	Si	No	Si	No	
19	¿En caso de la ausencia de los superiores se mantiene la orientación hacia la calidad en las actividades desempeñadas?	X		X		X		
20	¿Considera innecesario la realización de actividades que no corresponden a las de la empresa?	X		X		X		
21	¿La ayuda y apoyo que se presta está orientado a mejorar y superar los obstáculos para el cumplimiento de los propósitos?	X		X		X		
22	¿El personal está predispuesto para realizar actividades que se den en un ambiente y marco de presión?	X		X		X		
23	¿Existe la predisposición de asumir la responsabilidad del cumplimiento de las actividades, aunque involucre más tiempo de la jornada diaria?	X		X		X		
24	¿Recibe algún estímulo de sus superiores cuando realiza bien sus actividades (felicitaciones, reconocimiento, etc.)?	X		X		X		
DIMENSIÓN 5: MEJORA CONTINUA		Si	No	Si	No	Si	No	
25	¿En la realización de las actividades laborales se cumple con el adecuado proceso administrativo y base legal?	X		X		X		
26	¿En caso de no contar con la información necesaria el personal tiene la capacidad de superar este inconveniente?	X		X		X		

27	¿Se fomenta el autoaprendizaje como parte del fortalecimiento personal?	X		X		X		
28	¿Para el cumplimiento de las actividades se hace un uso adecuado de los recursos asignados?	X		X		X		
29	¿Existe la confianza plena en el personal para efectuar actividades complicadas?	X		X		X		
30	¿Usted alguna vez apoyó en alternativas de solución en su área?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): [X] Hay suficiencia, [] No hay suficiencia
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X], Aplicable después de corregir [], No aplicable [],
Apellidos y nombres del juez validador [Dr.], Mejía Montenegro Genebrardo. DNI 09797698
Especialidad del validador: Docente temático
Lima, diciembre 2021

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado. **²Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Genebrardo Mejía Montenegro
CEL: 1830
DNI.: 09797698

Firma del Experto Informante.







Anexo 4: Instrumentos de recolección de

datos Cuestionario: Gestión del talento humano

El siguiente cuestionario tipo Likert está dirigido a los colaboradores. Es de carácter anónimo y tiene como objetivo conocer la gestión del talento humano. Por lo cual se solicita marcar con una X donde se considere con la mayor veracidad posible.

Nunca(N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre(CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	RESPUESTA				
		N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 1: ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES		1	2	3	4	5
1	¿En la empresa se tiene en cuenta su nivel profesional?					
2	¿En su empresa se han establecido los requisitos que son necesarios para ejercer su labor?					
3	¿En su empresa las actividades propuestas permiten determinar al personal idóneo?					
4	¿En su empresa para elegir los cargos se solicita cumplir un perfil idóneo?					
5	¿En su empresa laboral se cumplen las metas institucionales?					
DIMENSIÓN 2: COMPORTAMIENTO ÉTICO						
6	¿En la empresa donde labora se establecen valores como la honestidad?					
7	¿La empresa garantiza que los empleados cumplan con respeto y tolerancia en los servicios otorgados?					
8	¿Considera que en su centro laboral existe justicia y equidad?					
9	¿Considera eficiente el desempeño laboral de la gerencial?					
10	¿Sabe usted manejar cualquier escenario conflictivo para evitar riñas en su centro laboral?					
DIMENSIÓN 3: PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO						
11	¿El Gerente se preocupa por estudiar y mejorar la gestión del talento humano?					
12	¿Considera que la visión institucional está orientada en mejorar la gestión del talento					

	humano?					
13	¿Considera que el personal de RRHH cumple sus funciones para resguardar los beneficios del talento humano?					
14	¿Se realizan capacitaciones continuas para incentivar a los empleados?					
15	¿Se cumplen los procesos de planificación y desarrollo en la oficina de RRHH?					
DIMENSIÓN 4: RELACIONES LABORALES						
16	¿Considera eficiente el proceso de contrataciones de su centro laboral?					
17	¿Considera que son justas y equitativas las condiciones laborales con que usted cuenta?					
18	¿La empresa le incentiva para que mejore su desarrollo profesional?					
19	¿En su empresa considera Ud. crees que las normas establecidas son adecuadas?					
20	¿Existe una oficina de salud ocupacional en su centro laboral?					
DIMENSIÓN 5: CAPACITACIÓN						
21	¿En su empresa se preocupan por que el personal que recién ingresa a laborar, pase por un proceso de inducción?					
22	¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?					
23	¿Recibe cursos de capacitación que contribuyan al crecimiento de su carrera laboral?					
24	¿Considera que las capacitaciones podrían contribuir a realizar mejor sus actividades laborales?					
25	¿Se realizan exámenes periódicamente para la evaluación del desempeño de los empleados?					
DIMENSIÓN 6: RECLUTAMIENTO						
26	¿En su empresa las convocatorias para cubrir plazas vacantes son coordinadas con el Ministerio de Trabajo?					
27	¿En su empresa se generan diversos procedimientos para elegir al personal?					
28	¿En su empresa el perfil aprobado para los diferentes cargos responde a la función que cumplirá?					
29	¿En su empresa se promueve alguna labor para mejorar la calidad de vida del trabajador?					
30	¿En su empresa los que dirigen consideran que es necesario realizar acciones para controlar al personal?					

Cuestionario: Productividad laboral

El siguiente cuestionario tipo Likert está dirigido a los colaboradores. Es de carácter anónimo y tiene como objetivo conocer la productividad laboral. Por lo cual se solicita marcar con una X donde se considere con la mayor veracidad posible.

Nunca(N)	Casi nunca (CN)	A veces (AV)	Casi siempre(CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

N°	ÍTEMS	RESPUESTAS				
		N	CN	AV	CS	S
DIMENSIÓN 1: EFICIENCIA		1	2	3	4	5
1	¿Recibe usted sus instrumentos de trabajo para el cumplimiento de sus funciones?					
2	¿Ud. considera que los demás trabajadores deberían realizar labores más productivas dentro de la empresa?					
3	¿Ud. piensa que, si le dieran mayores responsabilidades dentro de la empresa, las asumiría pertinentemente?					
4	¿Ud. considera que sus ideas son tomadas en cuenta dentro de la empresa donde labora?					
5	¿Cumple sus actividades laborales en el tiempo programado?					
6	¿Necesita que su superior le esté diciendo que es lo que debe de hacer?					
DIMENSIÓN 2: EFICACIA						
7	¿En su organización todo el personal conoce la visión y misión de la empresa?					
8	¿Ud. considera que los que dirigen su empresa tienen alto nivel de liderazgo?					
9	¿Ud. considera que son importantes las políticas organizacionales de su empresa?					
10	¿En la empresa se considera sobre todo el principio de lealtad para trabajar con los superiores?					
11	¿Se considera frecuentemente las metas que se deben cumplir?					
12	¿Conoce cuáles son los Objetivos que debe cumplir dentro de su puesto?					
DIMENSIÓN 3: SERVICIOS PRESTADOS						
13	¿Existe motivación para realizar su actividad laboral orientada a la eficacia?					
14	¿Las reuniones que se realizan se orientan a cumplir las metas establecidas?					

15	¿Se realiza el mantenimiento de los equipos que están bajo la responsabilidad de los trabajadores?					
16	¿Se cumple con el principio de ser puntuales y responsables en la culminación de las actividades asignadas?					
17	¿Se mantiene en todo momento una actitud positiva orientada a cumplir cabalmente con las funciones establecidas?					
18	¿Existe alguna recompensa económica cuando realiza excelentemente sus labores?					
DIMENSIÓN 4: COMPETENCIAS LABORALES						
19	¿En caso de la ausencia de los superiores se mantiene la orientación hacia la calidad en las actividades desempeñadas?					
20	¿Considera innecesario la realización de actividades que no corresponden a las de la empresa?					
21	¿La ayuda y apoyo que se presta está orientado a mejorar y superar los obstáculos para el cumplimiento de los propósitos?					
22	¿El personal está predispuesto para realizar actividades que se den en un ambiente y marco de presión?					
23	¿Existe la predisposición de asumir la responsabilidad del cumplimiento de las actividades, aunque involucre más tiempo de la jornada diaria?					
24	¿Recibe algún estímulo de sus superiores cuando realiza bien sus actividades (felicitaciones, reconocimiento, etc.)?					
DIMENSIÓN 5: MEJORA CONTINUA						
25	¿En la realización de las actividades laborales se cumple con el adecuado proceso administrativo y base legal?					
26	¿En caso de no contar con la información necesaria el personal tiene la capacidad de superar este inconveniente?					
27	¿Se fomenta el autoaprendizaje como parte del fortalecimiento personal?					
28	¿Para el cumplimiento de las actividades se hace un uso adecuado de los recursos asignados?					
29	¿Existe la confianza plena en el personal para efectuar actividades complicadas?					
30	¿Usted alguna vez apoyó en alternativas de solución en su área?					

Anexo 5: Base datos

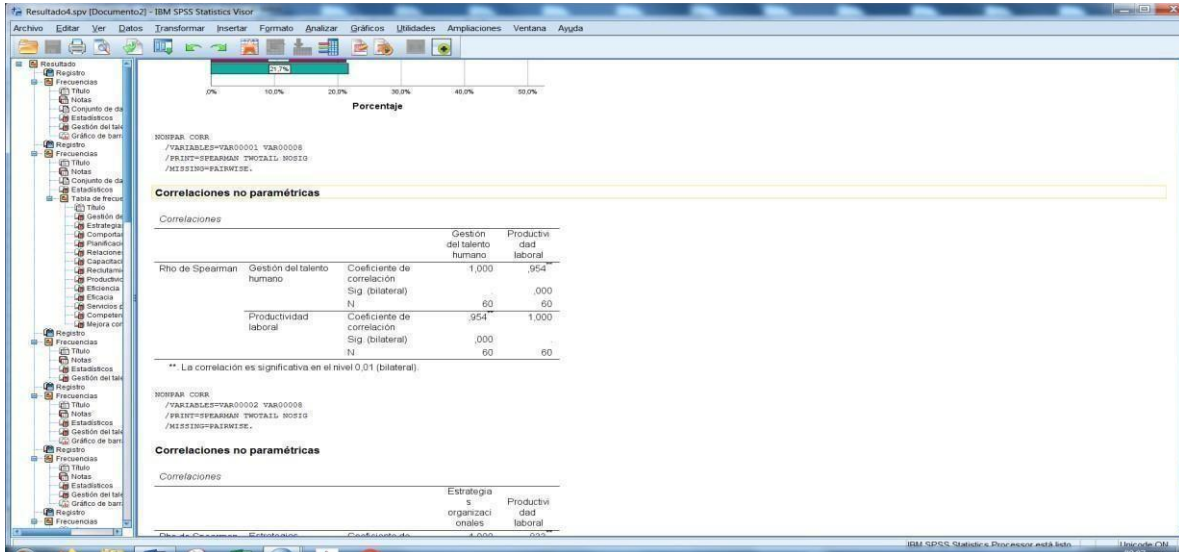
Base datos: Gestión talento Humano																															
	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	it30	
1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	2	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	
3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	4	5	5	5	
5	3	4	5	4	4	3	5	5	3	5	3	1	3	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	4	4	2	5	
6	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
8	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	5	4	2	2	
9	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	2	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	
11	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3	1	3	2	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	
12	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	3	3	
13	4	3	4	5	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	4	2	2	2	
14	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3	5	3	1	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	5	4	3	5	
15	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	2	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	5	5	3	5	
16	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	1	3	2	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	
17	4	3	5	4	3	2	4	4	5	3	4	3	1	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	1	
18	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	1	2	3	3	1	3	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	2	4	4	5	
19	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	
20	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	1	1	3	4	1	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	4	4	2	2	
21	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	1	
22	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	
23	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	4	3	2	4	3	4	5	4	2	5	5	5	4	3	5	
24	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	1	5	4	5	5	4	
25	2	3	5	3	5	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	5	4	4	2	5	
26	2	3	5	5	4	3	5	5	4	2	4	3	1	2	4	3	4	1	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	2	
27	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	1	4	3	4	1	4	3	5	5	3	4	5	4	2	5	5	5	4	2	5	
28	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	2	4	3	5	2	4	3	3	3	3	4	5	3	5	4	5	3	5	
29	5	3	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	2	3	4	4	3	2	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	2	5	
30	3	4	5	4	4	3	5	5	4	3	2	2	1	3	2	2	5	2	3	4	2	3	4	2	3	4	5	4	4	4	
31	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	2	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	
32	3	4	4	5	5	1	4	4	5	5	4	3	2	5	4	3	4	4	4	3	3	2	3	5	5	4	4	4	4	4	
33	5	3	5	4	4	1	4	4	3	5	2	3	1	5	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	5	4	2	5	
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	
35	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	
36	2	4	3	5	5	4	5	5	1	1	4	5	3	1	4	5	3	3	5	1	3	4	4	2	4	3	5	3	2	2	
37	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	
38	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	5	2	4	5	4	4	4	5	5	5	
40	3	4	5	4	4	3	5	5	3	5	3	1	1	5	3	1	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	4	4	2	5	
41	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	1	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	
42	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
43	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	3	3	4	1	4	3	4	4	5	4	2	2	
44	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	1	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	
46	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	
47	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	2	1	1	4	2	4	4	3	4	2	4	4	3	
48	4	3	4	5	2	4	4	4	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5	5	4	2	2	2	
49	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3	5	3	2	3	5	3	1	5	3	3	4	3	4	4	5	3	5	4	3	5	
50	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	2	3	5	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	5	5	5	5	3	5	
51	5	5	5	5	5	3	3	5	5	1	3	1	5	1	3	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	
52	4	3	5	4	3	2	4	4	5	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	1	
53	3	5	3	5	3	5	5	3	3	3	3	1	3	3	3	1	3	4	4	4	5	5	4	2	4	5	4	4	5	5	
54	5	5	5	4	5	4	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5
55	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	1	3	3	4	1	5	3	5	3	5	3	4	5	4	3	4	4	2	2	
56	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	1	
57	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	
58	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	2	4	3	4	5	4	2	5	5	5	4	3	5	
59	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	2	5	5	3	4	4	3	3	5	3	5	4	1	5	4	5	5	4	
60	2	3	5	3	5	2	5	5	3	3	3	3	1	3	3	3	3	5	4	3	5	3	4	2	5	5	3	4	2	5	

Base datos: productividad laboral																															
Nº	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24	it25	it26	it27	it28	it29	it30	
1	2	5	3	2	2	2	4	1	2	2	2	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	
2	5	5	5	5	3	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	
3	5	5	5	4	4	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	3	3	4	
4	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	1	5	5	
5	3	4	4	2	5	3	4	1	2	5	3	4	5	4	4	3	5	5	3	5	3	1	3	5	3	1	5	5	3	3	
6	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	1	3	5	5	5	
7	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
8	3	5	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	3	3	
9	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	2	5	5	3	5	5	5	5	
10	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	
11	4	4	4	3	5	4	4	1	3	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3	1	3	2	3	1	3	3	3	3	4	
12	5	2	4	4	3	5	3	2	4	3	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	2	1	1	
13	4	4	2	2	2	4	3	1	2	2	4	3	4	5	2	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	
14	4	5	4	3	5	4	4	1	3	5	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3	5	3	1	3	5	3	1	5	3	3	
15	4	5	5	3	5	4	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	2	3	5	4	2	4	3	3	3	
16	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	1	3	2	5	1	3	5	5	4	4	
17	4	4	4	2	1	4	3	2	2	1	4	3	5	4	3	2	4	4	5	3	4	3	1	3	4	3	4	4	3	2	
18	3	4	4	5	5	3	5	2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	1	2	3	3	1	3	4	4	4	
19	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	
20	3	4	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	1	1	3	4	1	5	3	5	3	
21	5	5	4	3	1	5	4	2	3	1	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
22	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	
23	2	5	4	3	5	2	3	3	3	5	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	4	3	2	4	3	
24	5	4	5	5	4	5	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	5	5	3	4	4	3	3	
25	2	4	4	2	5	2	3	3	2	5	2	3	5	3	5	2	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	
26	2	4	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	5	5	4	3	5	5	4	2	4	3	1	2	4	3	4	1	5	4	
27	3	5	4	2	5	3	3	2	2	5	3	3	4	3	4	5	4	4	3	4	1	4	3	4	1	4	3	5	5	3	
28	4	4	5	3	5	4	4	2	3	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	5	2	4	3	5	2	4	2	3	3	
29	5	4	4	2	1	5	3	2	2	1	5	3	5	4	3	1	4	4	5	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	1	1
30	3	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	3	2	2	1	3	2	2	5	2	3	4	
31	5	4	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	2	4	5	5	4	4	3	3	
32	3	4	4	4	3	4	2	4	4	3	4	4	5	5	1	4	4	5	5	4	3	2	5	4	3	2	5	4	4	4	3
33	5	5	4	2	5	5	3	1	2	5	5	3	5	4	4	1	4	4	3	5	2	3	1	5	2	3	3	3	3	4	
34	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	
35	4	3	4	3	5	4	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	3	3	5	4	5
36	2	5	3	2	2	4	1	2	2	2	2	4	3	5	5	4	5	5	1	1	4	5	3	1	4	5	3	3	5	1	
37	5	5	5	5	3	5	5	2	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5	4	5	5	5	5	
38	5	5	5	4	4	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	3	3	4	
39	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	1	5	5	
40	3	4	4	2	5	3	4	1	2	5	3	4	5	4	4	3	5	5	3	5	3	1	1	5	3	1	5	5	3	3	
41	5	5	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	1	2	5	5	1	3	5	5	5	
42	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	
43	3	5	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	5	5	3	4	3	3	
44	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	1	5	5	3	5	5	5	5	
45	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	
46	4	4	4	3	5	4	1	3	5	4	4	5	4	5	5	3	3	5	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	4	
47	5	2	4	4	3	5	3	2	4	3	5	3	5	2	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	3	2	1	1	
48	4	4	2	2	2	4	3	1	2	2	4	3	4	5	2	4	4	4	3	3	3	4	1	3	3	4	3	3	5	3	
49	4	5	4	3	5	4	1	3	5	4	4	3	5	4	4	1	1	5	3	5	3	2	3	5	3	2	3	1	5	3	3
50	4	5	5	3	5	4	4	2	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	2	3	5	4	2	4	3	3	3	
51	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	1	3	1	5	1	3	5	5	4	4	4	
52	4	4	4	2	1	4	3	2	2	1	4	3	5	4	3	2	4	4	5	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2	
53	3	4	4	5	5	3	5	2	5	5	3	5	3	5	3	5	5	5	3	3	3	1	3	3	3	1	3	4	4	4	
54	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	
55	3	4	4	2	2	3	4	2	2	2	3	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	1	3	3	4	1	5	3	5	3	
56	5	5	4	3	1	5	4	2	3	1	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
57	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	
58	2	5	4	3	5	2	3	3	3	5	2	3	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	2	4	3	
59	5	4	5	5	4	5	4	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3	2	5	5	3	4	4	3	3	
60	2	3	4	2	5	2	3	3	2	5	2	3	5	3	5	2	5	5	3	3	3	3	1	3	3	3	3	5	4	3	

Anexo 6: Captura de pantalla contraste de hipótesis

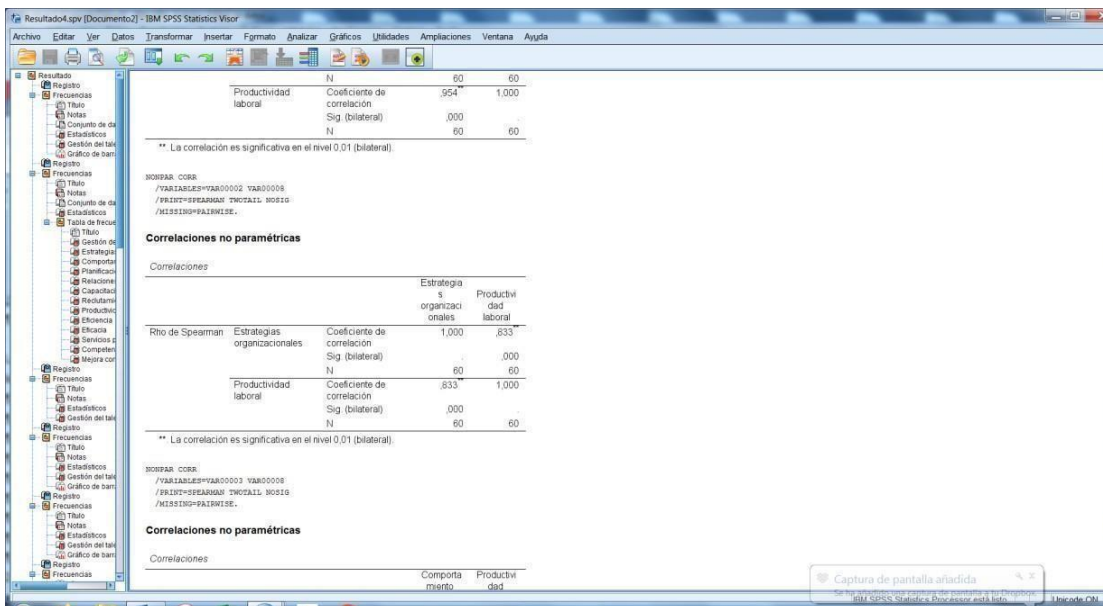
Hipótesis general

La GTH se relaciona significativamente con la Productividad Laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021.



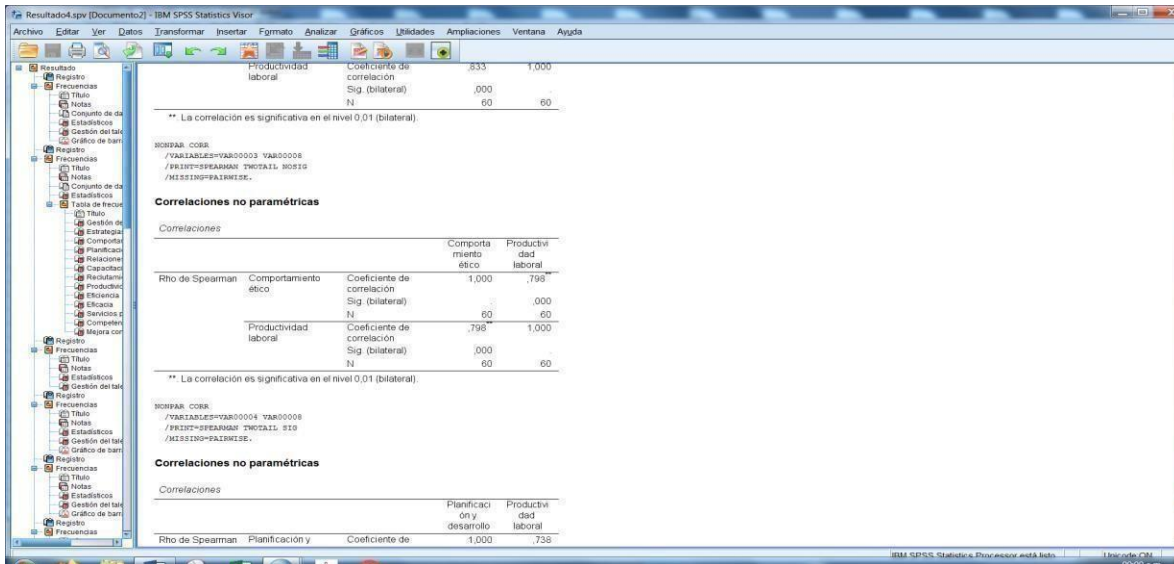
Hipótesis específica 1

Las estrategias organizacionales se relacionan significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021



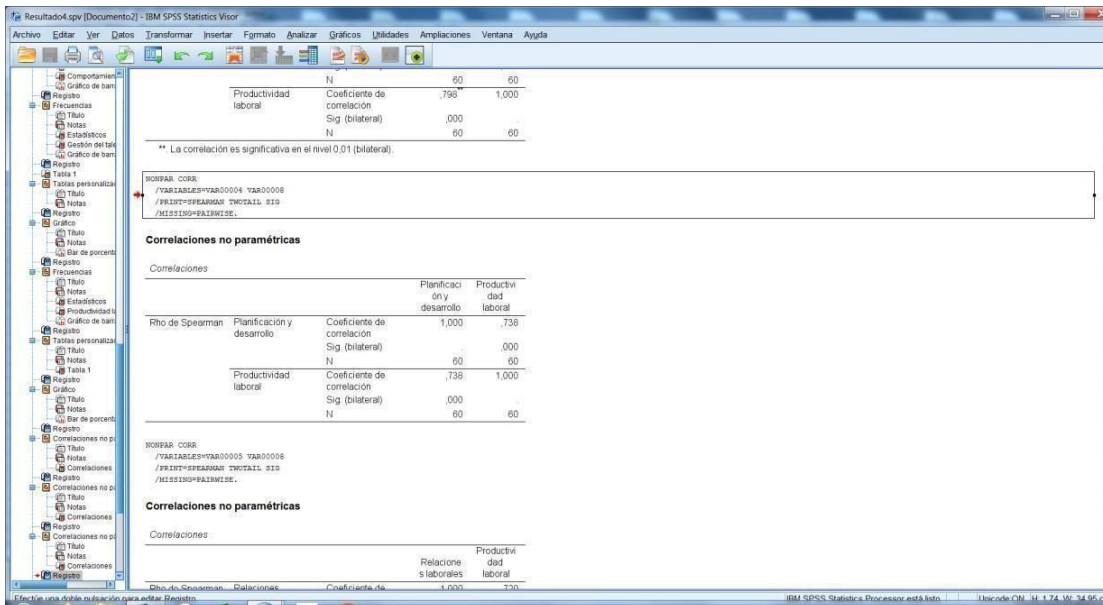
Hipótesis específica 2

El comportamiento ético se relaciona significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021



Hipótesis específica 3

La planificación y desarrollo se relaciona significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021



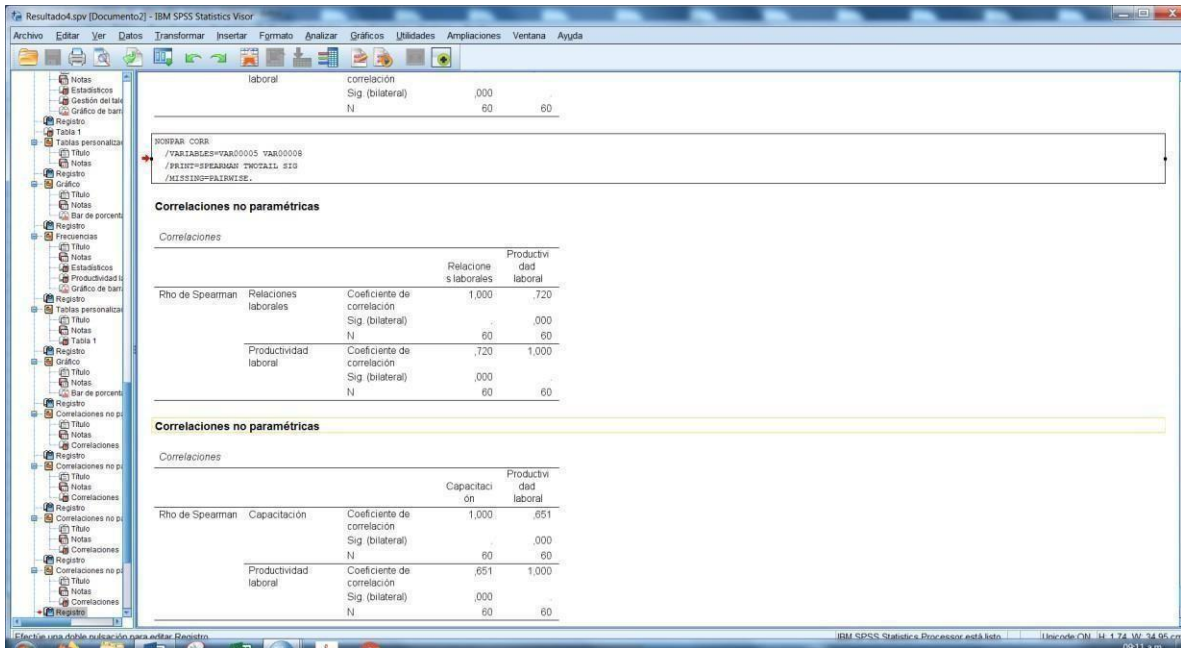
[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

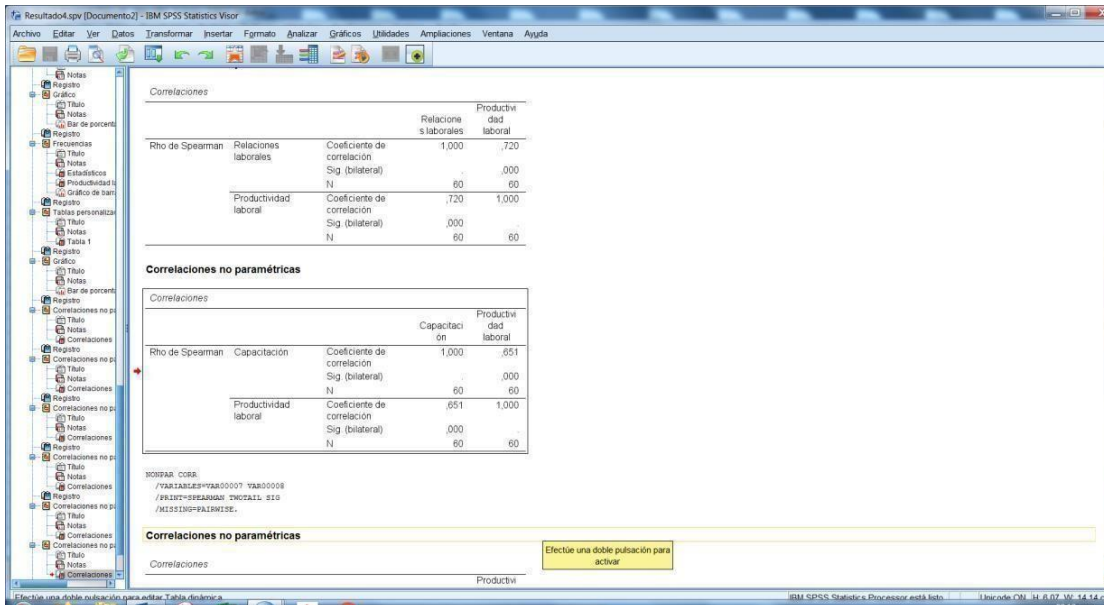
Hipótesis específica 4

Relaciones laborales se relaciona significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021



Hipótesis específica 5

La capacitación se relaciona significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021



[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Hipótesis específica 6

El reclutamiento se relaciona significativamente con la productividad laboral en GLM&LOSEACER S.A.C. Los Olivos – Lima, 2021

