



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y
PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA
CONSTRUCTORA LORREN S.R. L., CHICLAYO, 2022
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA
EN ADMINISTRACIÓN**

Autores:

Bach. Adriano Rojas Maria Alexandra

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4600-1757>

Bach. Neira Fernandez Digna Fiorella

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4918-8433>

Asesora:

Mg. Falla Gomez Carolina De Lourdes

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-2259-4957>

Línea de Investigación

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel-Perú

2024

**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA
CONSTRUCTORA LORREN S.R. L., CHICLAYO, 2022**

Aprobación del jurado

Asesor (a): Mg. Falla Gomez Carolina De Lourdes
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Dr. García Yovera Abraham José
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg. Mory Guarnizo Sandra
Nombre Completo Firma



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la DECLARACIÓN JURADA, somos las estudiantes **ADRIANO ROJAS MARIA ALEXANDRA, NEIRA FERNANDEZ DIGNA FIORELLA** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos las autoras del trabajo titulado:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA CONSTRUCTORA LORREN S.R. L., CHICLAYO, 2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

ADRIANO ROJAS MARIA ALEXANDRA	DNI: 74135385	
NEIRA FERNANDEZ DIGNA FIORELLA	DNI: 75717741	

Pimentel, 23 de noviembre de 2023

DEDICATORIA

Este estudio está dedicado a Dios, fuente de sabiduría y guía en cada paso de nuestras vidas, le dedicamos esta tesis con gratitud y humildad.

A nuestros queridos padres, cuyo amor, apoyo y sacrificio han sido importantes en nuestra formación.

A nuestros Docentes Onésimo Mego Núñez y Falla Gómez Carolina de Lourdes, mentores y guías, quienes con su conocimiento y dedicación han contribuido a nuestro crecimiento académico y profesional.

A nosotras mismas que hemos compartido este viaje de descubrimiento juntas, nos dedicamos este logro.

Las Autoras

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por su presencia en nuestras vidas, a nuestros padres que han sido base de nuestra educación, les agradecemos de corazón.

A nuestros estimados docentes por sus enseñanzas y el conocimiento brindado, por último, queremos agradecernos a nosotras mismas por el compromiso y perseverancia que hemos puesto en este estudio.

Las Autoras

RESUMEN

La investigación que se llevó a cabo en la ciudad de Chiclayo se centró en la Constructora Lorren. El objetivo general del estudio fue establecer la relación de la gestión del talento humano y la productividad laboral de los empleados de la Constructora Lorren SRL en el año 2022. Con el propósito de alcanzar los objetivos, se empleó un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo - correlacional, utilizando un diseño no experimental y transversal. Además, se derivó del método deductivo. Se efectuó el recojo de datos mediante el empleo de una encuesta, utilizando una muestra conformada por 18 participantes. En relación al resultado obtenido, se identificó una correlación positiva moderada ($r=0,681$) en las variables utilizando el coeficiente de Pearson. Asimismo, se demostró una significancia bilateral de $0,002 < 0,005$, lo cual implica el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa. De esta manera, se puede inferir que existe relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral. Por último, se llegó a la conclusión de que el 55,6% de los colaboradores se encuentra en un nivel regular en términos de gestión del talento humano, mientras que el 44,4% en un nivel bueno. En cuanto a la variable de productividad laboral, se logró que el 88,9% alcanza un nivel bueno, mientras que el 11,1% se encuentra en un nivel regular. Por ello se recomienda a la constructora que dé prioridad a los niveles más bajos ya que representan un riesgo para la misma.

Palabras claves: *Gestión del talento humano, productividad laboral, colaboradores.*

ABSTRACT

The investigation that was carried out in the city of Chiclayo focused on Constructora Lorren. The general objective of the study was to establish the relationship between human talent management and work productivity of the employees of Constructora Lorren SRL in the year 2022. In order to achieve the objectives, a descriptive-correlational quantitative approach was used, using a non-experimental and transversal design. Furthermore, it was derived from the deductive method. Data collection was carried out through the use of a survey, using a sample made up of 18 participants. In relation to the result obtained, a moderate positive correlation ($r=0.681$) was identified in the variables using the Pearson coefficient. Likewise, a bilateral significance of $0.002 < 0.005$ was demonstrated, which implies the rejection of the null hypothesis and the acceptance of the alternative hypothesis. In this way, it can be inferred that there is a relationship between human talent management and labor productivity. Finally, it was concluded that 55.6% of employees are at a regular level in terms of human talent management, while 44.4% are at a good level. Regarding the labor productivity variable, it was achieved that 88.9% reached a good level, while 11.1% was at a regular level, which is why it is recommended that the construction company give priority to the levels lower as they represent a risk for it.

Keywords: *Human talent management, labor productivity, collaborators.*

INDICE

Aprobación del jurado	ii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
INDICE.....	viii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad Problemática.....	11
1.2. Formulación del Problema	20
1.3. Hipótesis.....	20
1.4. Objetivos	21
1.5. Teorías relacionadas al tema.....	21
II. MATERIAL Y METODO.....	31
2.1. Tipo y diseño de Investigación	31
2.2. Variables, Operacionalización.....	31
2.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección.	34
2.4. Métodos, Técnicas e instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad.....	34
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	38
2.6. Criterios éticos	38
III. RESULTADOS Y DISCUSION	40
3.1 Resultados en tablas y figuras.....	40
3.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS	53
3.3 Aporte práctico	56
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	72
4.1. Conclusiones.....	72
4.1. Recomendaciones	73
REFERENCIAS.....	74
ANEXOS.....	79

INDICE DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable 1	32
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2	33
Tabla 3	Número de trabajadores de la Constructora Lorren S.R.L.....	34
Tabla 4	Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario de Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral.	36
Tabla 5	<i>Prueba de confiabilidad para la variable Gestión del Capital Humano</i>	37
Tabla 6	<i>Prueba de confiabilidad para la variable Productividad Laboral</i>	37
Tabla 7	Criterios éticos	38
Tabla 8	Datos generales de los participantes	40
Tabla 9	V1: Gestión del talento humano	41
Tabla 10	Dimensión 1: Desarrollo del talento.....	42
Tabla 11	Dimensión 2: Estilos de gestión	43
Tabla 12	Dimensión 3: Cultura Organizacional	44
Tabla 13	D4: Diseño Organizacional	45
Tabla 14	V2: Productividad Laboral	46
Tabla 15	Dimensión 1: Eficiencia.....	47
Tabla 16	Dimensión 2: Eficacia	48
Tabla 17	Dimensión 3: Efectividad.....	49
Tabla 18	Prueba de normalidad.....	50
Tabla 19	Resultado de la Correlación de variables.....	51
Tabla 20	Correlaciones de las dimensiones de V1 con la V2.....	52
Tabla 21	ESTABLECER UN DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LOS COLABORADORES	58
Tabla 22	ESTABLECER UN PROGRAMA DE INDUCCIÓN.....	60
Tabla 23	PLANTEAMIENTO DE TALLER EMPLEANDO HERRAMIENTAS DE CONTROL DE LA CALIDAD	63
Tabla 24	Cronograma.....	65
Tabla 25	Monitoreo y evaluación del plan de acción.....	66
Tabla 26	Presupuesto.....	69
Tabla 27	Costo-Beneficio.....	70

INDICE DE FIGURAS

Figura 1	Niveles de fiabilidad	37
Figura 2	Variables intervinientes	40
Figura 3	Variable independiente: Gestión del talento humano.....	41
Figura 4	Dimensión 1: Desarrollo del talento	42
Figura 5	Dimensión 2: Estilos de gestión.....	43
Figura 6	Dimensión 3: Cultura Organizacional	44
Figura 7	Dimensión 4: Diseño Organizacional.....	45
Figura 8	Variable Dependiente: Productividad laboral.....	46
Figura 9	Dimensión 1: Eficiencia	47
Figura 10	Dimensión 2: Eficacia.....	48
Figura 11	Dimensión 3: Efectividad	49
Figura 12	Gráfico de la Prueba de normalidad	50
Figura 13	Tríptico	59
Figura 15	Folleto de misión y visión	61
Figura 14	Folleto de valores.....	61
Figura 16	Folleto de normas.....	62
Figura 17	Folleto de objetivos	62
Figura 18	Diagrama de Ishikawa	64
Figura 19	Tormenta de ideas	64
Figura 20	Formato de encuesta	68
Figura 21	Formato de Checklist	68

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En Colombia, Franco y Bedoya (2018) en su artículo acerca de los análisis de modelos de talento humano que son aplicados en las organizaciones pymes, tuvieron como objetivo analizar los escenarios que tienen las entidades con relación a su talento humano. Se evidenció que los principales problemas que están afrontan es el carecimiento de organigramas debidamente estructurados, capacitaciones e incentivos, lo que ocasiona que las organizaciones sean incapaces de tener un talento productivo e innovador. Por ello, se considera oportuno que las organizaciones inviertan en su capital humano, logrando maximizar su productividad.

De acuerdo a lo mencionado, las empresas deben tomar como prioridad a su talento humano e invertir en ellos. De esa manera, tendrán un mejor desempeño en sus labores y, por ende, un incremento de la productividad.

Por otro lado, en México, Díaz & Aroche (2020), en revista titulada “Determinar la productividad en México: un acercamiento desde la teoría del crecimiento endógeno con redes neuronales artificiales”, el propósito consistió en investigar la correlación entre las tecnologías de la información y comunicaciones y el nivel de productividad. Por consiguiente, se evidencio que el principal problema en su totalidad de estudios sobre las TIC es que dejan pasar por alto la relevancia de la capacitación en la fuerza de trabajo. Dado que estas son de gran utilidad, pero por sí solas muestran gran insuficiencia en el crecimiento productivo, por ello, es necesario que las empresas y los empleados desarrollen un conjunto de destrezas que faciliten la incorporación de la tecnología.

Por lo anterior, el presente estudio nos da entender que las organizaciones deben dar uso y aprovechamiento a las TIC en conjunto con la formación y capacitación laboral para obtener mayor productividad.

En el contexto nacional, Castro & Delgado (2020), en su revista “Gestión del talento humano en el desempeño laboral, proyecto Huallaga central y bajo de mayo”- Tarapoto. El objetivo consistió en identificar el modelo de gestión que vincula la variable uno con la variable dos. Se observa que los subordinados muestran incomodidad ante a los problemas existentes como la falta de capacitación en las distintas áreas laborales, programas motivacionales insuficientes, disconformidad con las remuneraciones y recompensas, lo que provoca baja productividad, ausentismo laboral, rotación excesiva y mala comunicación entre empleados y

funcionarios. Por ende, la institución requiere de una intervención inmediata para desempeñarse eficientemente.

En base a esta investigación, se puede atribuir que la situación que enfrentan los colaboradores de este proyecto tiene relación con el estudio que se está llevando a cabo, debido a una deficiente gestión de talento humano. Para evitar estos enigmas, es necesario que el encargado tenga un amplio conocimiento y capacidad para desempeñarse correctamente en el cargo; de esta manera, logrará tomar acciones que favorezcan el crecimiento laboral.

De igual importancia en nuestro país, los autores Muñoz et al. (2020), en su revista "Gestión del talento humano y productividad en el ferrocarril central andino S.A." Lima, tienen como objetivo describir la relación que existe en las variables de su título, se evidencian ciertos factores negativos que impiden tener mayor productividad laboral, como la infraestructura, maquinaria y personal, centrándose especialmente en el enigma de la rotación de empleados. La mayoría de ellos son nuevos y no cumplen con la responsabilidad y adaptación rápida laboral; por ende, al no contar con la cantidad necesaria de trabajadores, provoca que varios de ellos laboren horas extras, ocasionado que el rendimiento del empleado no sea el mismo debido al cansancio físico y mental.

De acuerdo con esta investigación, tiene relación con nuestro estudio, ya que lo esencial para una empresa es que ejecute una excelente GRH, con la finalidad de desarrollar la capacidad de productividad del trabajador, de modo que cumpla sus funciones con responsabilidad y esfuerzo. Mediante motivaciones, buen trato, incentivos e incremento profesional, de esa forma se va a mantener y atraer más trabajadores idóneos en la empresa.

En el contexto internacional, Castro et al. (2020), en su investigación "Gestión de talento humano para el progreso laboral en el banco solidario de Ecuador". Su objetivo fue realizar un diseño de un modelo de GTH, con el designio de optimizar el trabajo de los colaboradores de esta entidad financiera. Para ello, hicieron uso de la investigación descriptiva con enfoque cuantitativo. La población consta de 25 empleados, incluyendo la totalidad para la muestra. Como resultado, se obtuvieron falencias en cuanto a los horarios de trabajo (exceso), remuneraciones bajas y alta rotación de personal, lo que implica el descompromiso por parte de los empleados. En conclusión, la propuesta cumple con el objetivo al orientarse a gestionar de forma adecuada su talento humano, reclutando personal con el perfil idóneo para ejercer su labor y así reducir el exceso de rotación, logrando que sus empleados se sientan más comprometidos.

En el contexto local, la Constructora Lorren S.R.L., se dedica a la fabricación de cercos prefabricados de concreto (cemento). Está ubicada en la provincia de Chiclayo, Carretera

Pimentel Km 2.3 al costado del grifo el Trébol - frente al parque industrial, cuenta con 18 trabajadores y empezó sus actividades el 01 de abril del 2017.

Dado que en el transcurso de su trayectoria se percibe que en la Constructora Lorren, se vienen presentando diferentes problemas laborales que representan un riesgo para su cumplimiento de sus objetivos. Por ende, el principal enigma que afronta es la mala GTH, puesto que los colaboradores se sienten incapaces de generar mayor productividad. Por otro lado, se encontró que no ejecutan programas de capacitaciones, lo cual genera que los colaboradores carezcan de desarrollo de habilidades, conocimientos y competencias, repercutiendo negativamente en sus actividades. Además, la empresa no hace de conocimiento sus lineamientos estratégicos, como su misión, visión, valores, normas, que son necesarios para que los colaboradores se sientan responsables ante las metas de la empresa.

Por lo tanto, se observa que los trabajadores tienen un bajo nivel de productividad a causa de los problemas ocasionados en la gestión. En ocasiones, debido a la falta de disponibilidad de materiales y herramientas adecuadas para la mano de obra, se ven obligados a usar lo que está a su disposición, lo cual no siempre es óptimo para llevar a cabo su trabajo. Esta situación provoca desmotivación y afecta la eficiencia de sus actividades laborales. La falta de acceso a los materiales y herramientas adecuadas puede impactar negativamente en la calidad de los resultados finales, lo que a su vez puede afectar la imagen de la empresa y las expectativas de los clientes. Además, los trabajadores podrían experimentar dificultades adicionales al realizar sus tareas, lo que puede generar estrés y disminuir su productividad. Es fundamental proporcionar los recursos necesarios para garantizar un entorno de trabajo óptimo y motivador, lo cual contribuirá a mejorar el desempeño y la satisfacción de los empleados.

Por ende; si a futuro la empresa no percibe la necesidad de mejorar en cuanto los problemas mencionados anteriormente, ello conllevará una disminución de la productividad de sus empleados. Es el encargado quién debe tomar decisiones ante la situación que se viene generando.

De acuerdo a lo mencionado por el autor, se colige que existen determinados factores que repercuten negativamente en el desempeño de los trabajadores. Estos dificultan que los mismos puedan generar una mayor productividad para la empresa, haciendo que esta sea menos competitiva.

Por otro lado, Ramírez et al. (2019) en su investigación, Tuvo como objetivo analizar la “Gestión del Talento Humano, desde un enfoque estratégico”. Se empleó una metodología cuantitativa de enfoque descriptivo correlacional no experimental. El estudio se basó en una

población compuesta por 55 gerentes elegidos a través de un muestreo no probabilístico. Los resultados arrojaron que la GTH desde el enfoque estratégico es moderadamente óptimo, la cual responde a la demanda del mercado. Por otro lado, presenta enigmas en el modelo, lo que sugiere que necesita mejorar la ejecución de las labores. En conclusión, los sectores mineros le dan mayor importancia a la estrategia organizacional, definido por el indicador socialización de las actividades laborales, dado que, la cultura organizacional es un determinante de la GTH.

En Venezuela, Jaramillo & Silva (2022) En su revista "Gestión de talento Humano y productividad académica en un Instituto Universitario". El objetivo de esta investigación es establecer la relación entre dos variables específicas de la institución. Para ello, se empleó un método de estudio cuantitativo de tipo comparativo, utilizando un diseño no experimental y transversal. Se consideró una población finita y accesible de 50 docentes, por lo que no fue necesario realizar una muestra. Los resultados obtenidos revelaron una correlación positiva significativa entre las variables, por lo que reflejó que la mayoría de docentes no cuentan con condiciones correctas de trabajo de investigación a causa de una ineficiencia de selección, orientación y evaluación de desempeño. A partir de los hallazgos, se llega a la conclusión de que la subdirección académica de la institución debe implementar un modelo de GTH para modificar el enfoque administrativo del personal.

Por otra parte, en México y Colombia, Villavicencio et al. (2022) en su revista "Apoyo empresarial y efectos derivados del Covid-19 implicaciones en la productividad laboral". El objetivo fue analizar la relación de AE e impactos originados del covid-19 en los colaboradores de México y Colombia, asimismo establecer los componentes que se relacionan con la productividad. En la metodología se usó un diseño correlacional, asimismo un diseño predictivo apoyado en modelos de ecuaciones, con el fin de encontrar la relación de liderazgo, perturbación y productividad prevista. Para lograr esto, se tomó una muestra compuesta por 482 personas de ambos sexos. En los resultados se encontró que el liderazgo y la perturbación diaria tiene relación con la productividad. En conclusión, los instrumentos adjudicados se ajustaron favorablemente, con ello se demostró que cuando existe un buen estilo de liderazgo, ayuda al desempeño del trabajador y la perturbación diaria repercute negativamente en la misma. Por ello es importante que las empresas promuevan acciones que ayuden en la salud mental y con ello generar mayor productividad.

Asimismo, Agudelo y Escobar (2022) en su revista que trata acerca del análisis de productividad en las empresas del sector dedicado a la panificación de la ciudad Valle del Cauca". Tuvo como objetivo determinar las dimensiones que tienen mayor impacto en el comportamiento de la productividad. Se realizó una investigación descriptiva con un enfoque

cuantitativo, específicamente de naturaleza correlacional. La población estudiada consistió de 180 individuos. El cual se aplicó una encuesta a 25 gerentes, titulares y a 155 los empleados. Los resultados, Los resultados revelaron que las dimensiones que ejercen una mayor relación en la productividad son el trabajo en equipo, la participación de los trabajadores, el liderazgo y la cultura organizacional.

. En conclusión, se infiere que, si se promueven estos factores, es de esperarse un alto grado de productividad en la organización.

Es preciso decir que, en gran cantidad los factores impactan en la productividad laboral, y es responsabilidad de cada entidad si toman en consideración cada uno de ellos, ya que es de beneficio para el mismo.

Prada et al. (2020) en su revista "Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología". Tuvo como objetivo investigar el impacto que existe entre las variables en base a cuatro parámetros. Rotación, motivación, liderazgo e inclusión en los objetivos de la empresa. Para ello se usó un enfoque cuantitativo y cualitativo de tipo descriptivo. Se trabajo con una población de 162 trabajadores, dado que, se visualizó una muestra no probabilística. Como resultado, se observó una relación estadísticamente significativa entre clima laboral y productividad laboral de acuerdo sus dimensiones, dado que, este efecto será clave para que la gerencia de talento humano de las empresas TI entienda cuán importante es el clima laboral. En conclusión, las instituciones TI deberían comprometerse a dar orientaciones incluyendo los parámetros del clima laboral, de tal forma que estos ofrezcan buenas condiciones de desarrollo y crecimiento

En el ámbito nacional, Dávila et al. (2022), en su artículo titulado "Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional," tuvieron como objetivo comprobar la relación entre dos variables específicas. Su método es de carácter cuantitativo, correlacional – no experimental. Se consideró una población de 960 colaboradores de una entidad pública, obteniendo una muestra de 130 colaboradores. Como efecto, se encontró que las variables tienen una relación positiva alta, es decir, la productividad tiene vinculación con el teletrabajo. En conclusión, la gestión administrativa del organismo público se ejecutó de forma eficiente, brindando las herramientas necesarias para el trabajo remoto durante la crisis, lo que conllevó a mejorar la productividad de los mismos.

Por otra parte, Ortiz et al. (2019) en su artículo, cuyo objetivo fue determinar la incidencia del clima organizacional en cuanto a la productividad de las entidades dedicadas a los servicios de salud. Su método a utilizar es de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental -correlacional, ya que tiene como fin conocer el grado de relación de las variables. En cuanto a la población, fue compuesta por 351 trabajadores de 2 instituciones,

cómo muestra se obtuvo 187 colaboradores. Como resultado, se encontró que el clima organizacional guarda una relación significativa con la productividad laboral, debido a, mientras exista un clima con un nivel muy bueno, la productividad tiende a ser más alta, en base a ese hallazgo, el autor concluye que los gerentes de las empresas de salud deben monitorear constantemente a cada uno de los elementos que repercuten en el clima organizacional y enfocar en sus esfuerzos hacia esta variable porque mientras más satisfechos se sientan los trabajadores, redundará en una mayor productividad.

Es evidente que, para las empresas es importante que monitoreen constantemente los aspectos que más repercuten en la productividad de su empresa, para que así tomen acciones y estrategias que le ayude a mantener un alto grado de productividad.

Por otro lado, Guzmán (2022), en su artículo titulado "Gestión del talento humano y motivación laboral en los trabajadores del área administrativa de la universidad Nacional Toribio Rodríguez"- Amazonas. Mantuvo como propósito dar a conocer la relación entre las dos variables a investigar. Su método, fue un diseño no experimental – transversal con un alcance netamente correlacional. La población fue de 112 individuos incluyendo el total para dicha muestra. En cuanto a los resultados, se obtuvo que en las variables de la investigación existe una relación moderada positiva, es decir, si existe una independencia y autorrealización por parte de los empleados, el área de recursos humanos debe utilizar un diseño de buenas estrategias para maximizar el valor de los trabajadores. En conclusión, la institución debe adquirir empleados con experiencia y habilidades para gestionar los procedimientos de forma correcta.

Además, Rojas et al. (2020) en su artículo de investigación, cuyo propósito es "Analizar el impacto de la gestión de talento humano en la productividad laboral del personal operativo de la compañía FISIM SAC". La metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional de tipo no experimental. Su población abarcó a 78 trabajadores, dado que, fue la misma cantidad para dicha muestra. Como resultado, se obtuvo que la variable incide en la productividad, dado que, su principal enigma es la ineficiencia en el proceso de reclutar y seleccionar a la mano de obra, repercutiendo negativamente en la producción, por ende, desfavorece el buen funcionamiento de la empresa. El autor concluye que se debe realizar un adecuado manejo en el talento humano, para obtener mayor rendimiento y mejores resultados.

En Perú, Álvarez (2021) en su revista, tuvo como objetivo examinar la relación de la gestión de recursos humanos y productividad laboral en las empresas del sector comercial. La metodología se enfocó en la investigación correlacional, con un diseño no experimental, ejecutada a una población de 15 entidades, en el cual se consideró a 2 responsables del área

de RH de cada empresa. En cuanto a los resultados se demostró que ambas variables se relacionan significativamente, teniendo en cuenta que estas organizaciones, aunque tengan buenos recursos económicos, y tecnologías, eso no es suficiente si no se tiene trabajadores competentes para manejar los recursos a disposición. Se concluye, que se ha ejecutado una gestión en función al reconocimiento como estímulo para promover la productividad de RH en conveniencia de realizar un proyecto empresarial adecuado para un alto rendimiento.

Por otra parte, Checa et al. (2020) en su revista de investigación el cual trata sobre el mejoramiento de rendimiento laboral en una institución bancaria CMAC a través de estrategias de gestión del talento humano". Su propósito fue establecer una estrategia de GTH que ayude a desarrollar destrezas que favorezcan en la solución del problema de investigación. Su metodología utilizada es de tipo descriptiva – propositiva, con un diseño no experimental, ya que se identificó los conceptos de las variables, y de esa forma solventar los problemas. Su población estuvo comprendida por 36 personas. Los resultados arrojaron deficiencias en; la falta de capacitaciones, comunicación con las áreas, falta de oportunidades de crecimiento, etc. En conclusión, se debe ejecutar una estrategia de GTH que incluya las 4 etapas (Incorporación e inducción, incentivos, seguimiento y retroalimentación) que permita mejorar el rendimiento de los trabajadores.

En el ámbito local, Mundaca (2021) en su tesis concerniente a la optimización del rendimiento laboral de los colaboradores en la empresa Sanicenter S.A.C. Cuyo objetivo es emplear estrategias de gestión de talento humano para mejorar el desempeño laboral de los empleados. Su método, fue de tipo cuantitativa y diseño pre experimental que buscan medir las variables, donde su población fue compuesta por 68 personas representando la misma cantidad en su muestra. Como resultado, se analizó que la compañía presenta una ausencia de compromiso, iniciativa y voluntad para realizar sus funciones, es decir, los empleados realizan sus actividades solo porque son reconocidos económicamente más no porque hay un buen clima laboral. se concluye, que la empresa debería brindar capacitación, dar incentivos y reconocimientos, Con el fin de generar motivación y fomentar la identificación del empleado con la organización.

Esta investigación se relaciona con nuestro estudio, dado que, la GTH es un factor fundamental en la productividad porque no solo se trata de contratar personas que laboran, sino que hay que tener los conocimientos para orientarlas a desarrollar sus cualidades y capacidades que favorezcan a la organización.

En Chiclayo, Rojas (2018) en su investigación que trata sobre la gestión de recursos humanos y su impacto en el rendimiento laboral de la empresa Molino Semper S.A.C.". El objetivo principal fue establecer la relación entre las variables. La metodología utilizada fue

de tipo descriptivo correlacional, con enfoque cuantitativo y un diseño no experimental. Su población fue de 33 empleados y para obtener la muestra se incluyeron todos los datos. Como resultado, se observó que la empresa trabaja con mayor cantidad de empleados que no cuentan con un estudio superior (estibadores), no tienen programas de capacitación lo que genera deficiencia en la gestión del personal. En conclusión, se analizó que la empresa realiza sus funciones conforme a la experiencia obtenida por parte del trabajador provocando que su productividad laboral sea ineficiente.

Este estudio realizado tiene relación con nuestra investigación, donde la empresa deberá seguir o aplicar el procedimiento de la gestión de recursos humanos correctamente con el propósito de crear un ambiente laboral creativo y competente; además de ello debe incentivar y capacitar a los colaboradores ya sean obreros o profesionales para que realicen sus actividades de manera productiva.

Por otra parte, Torres (2021) en su tesis, tuvo como propósito determinar la relación entre la "Gestión del talento humano y la productividad laboral en el área" de recursos humanos GERCETUR. El método investigativo es cuantitativo correlacional, que permite medir el nivel de relación entre variables, asimismo se usó un diseño no empírico de modo que, se estudió una población 100 operadores y para obtener la muestra se incluyeron todos los trabajadores. Como resultado, se obtuvo que, si existe relación en dichas variables, ya que, al no desarrollar una adecuada gestión de recursos humanos y no contar con un buen funcionamiento organizativo esto afecta directamente el rendimiento laboral. Se concluye, que a mayor progreso de un trabajador mejor será su rendimiento laboral.

En Lambayeque, Romero (2021) en su estudio, el objetivo de esta investigación consistió en determinar la relación entre el clima organizacional y la productividad de los empleados del departamento de producción de ladrillos de la empresa Cerámicos. Se empleó una metodología descriptiva de enfoque cuantitativo con un diseño no experimental. Su población estuvo conformada por 118 trabajadores del área de producción y una muestra no probabilística. Como resultado, se encontró que, la VI tiene un nivel elevado, esto se debe a componentes como, las excelentes relaciones interpersonales, estilo de liderazgo, estabilidad y comodidad, se observa claridad y coherencia en los objetivos y actividades. Por otro lado, se evidenció que la productividad de los empleados tiene un nivel alto, dado que en la empresa se práctica la organización, cooperación y responsabilidad. Se concluye que ambas variables tienen relación, resultado que se ha obtenido a través de la estadística aplicada.

Así mismo, Ramírez (2018) en su investigación "La relación entre la productividad laboral y el sistema de compensación de los operadores de Caja en Connect Retail S.A. Chiclayo. El propósito de este estudio fue examinar la productividad del área y evaluar cómo

esta afecta el cálculo de la remuneración variable y total de los empleados. Para ello, se aplicó un enfoque de naturaleza mixta, correlacional con un diseño no experimental. En cuanto a la población, fue de 329 trabajadores de caja y para la muestra se usó la misma cantidad de población. Los resultados se obtuvieron que la productividad tiene un fuerte impacto en el cálculo de retribuciones de los operadores de caja. Como conclusión sostiene que el área de caja, no se encuentra adecuadamente definida y estructurada, lo que impacta en la remuneración variable y total de sus trabajadores.

Por lo tanto, se debería desarrollar estrategias operativas que le ayuden a variar sus alternativas de cobro, con otras recaudadoras y de esa forma pueda atender todo lo que viene de la venta de forma directa. Además, la empresa debe mejorar en cuanto a sus sistemas de remuneración, con el objeto de que los encargados de las operadoras de caja, no se sientan tan atareados con su labor, y además no afecte su productividad, ya que eso se verá reflejado en sus remuneraciones.

Almeyda (2018) en su investigación referente a la “motivación como apoyo en la gestión de talento humano para impulsar la productividad laboral en Universidad Cesar Vallejo”. Tuvo como objetivo, promover la productividad laboral en la Universidad César Vallejo mediante la gestión del talento humano enfocada en la motivación. Como metodología es de tipo descriptiva, asimismo se usó un diseño basado en el no experimental. Para el análisis de la muestra: 137 colaboradores seleccionados de una población total de 217 colaboradores. Respecto a los resultados, se halló que, los trabajadores no se sienten comprometidos, y en gran medida no laboran por iniciativa propia sino por necesidad y pocos de ellos no cumplen con las metas organizacionales. En conclusión, se dio a conocer que los componentes que más impactan en la productividad son el compromiso y la satisfacción de las partes interesadas., por esa razón señaló que se les debe incentivar por medio de la GTH enfocado en la motivación para alcanzar resultados favorables.

Por ende, se logra observar que, para obtener un alto rendimiento laboral, los encargados de gestionar el recurso humano, deben motivar e incentivar a sus trabajadores para que ellos se sientan satisfechos y cumplan con los objetivos planteados.

En cuanto a la justificación e importancia, Bernal (2010) indica que hace referencia al fundamento del porqué y el para que se va realizar esta investigación, de modo que, esta razón debe distinguir la importancia de dar solución al problema que se viene generando y precisar los efectos de una determinada investigación. Por consiguiente, esta investigación adquiere gran relevancia al brindarnos la oportunidad de descubrir la relación existente entre las variables de la gestión del talento humano y la productividad laboral

Esto se deriva de tres tipos de justificación: Teórica, Metodológica y social.

Justificación Teórica:

Este presente estudio se justificó teóricamente porque tuvo el propósito de determinar la relación entre las variables. Referente a la gestión del talento humano, se llevó a cabo siguiendo la teoría de Chiavenato (2009); y en cuanto a la variable productividad laboral, se basó en la teoría del autor Fernández (1977). Por otro lado, este estudio contribuyó a ampliar las teorías relacionadas con las variables, lo cual resultará beneficioso para investigaciones futuras.

Justificación metodológica

En esta investigación, utilizaremos el método deductivo porque parte del problema general a la conclusión que queremos llegar, para ello, utilizaremos la técnica de encuesta, específicamente el cuestionario, como instrumento de recolección de datos.

Justificación Social

Con esta investigación, se espera lograr que los colaboradores de la empresa se sientan comprometidos con la misma. Por ende, este estudio se considera primordial, dado que, con la información que se obtendrá permitirá tomar decisiones adecuadas para la constructora Lorren, beneficiando así la productividad de cada trabajador y mejorando las utilidades de la empresa.

1.2. Formulación del Problema

¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los colaboradores de la Constructora Lorren S.R.L., Chiclayo, 2022?

- **Problema específico 1**

¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en la constructora Lorren S.R., Chiclayo, 2022?

- **Problema específico 2**

¿Cuál es el estado actual de la productividad laboral en la constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022?

- **Problema específico 3**

¿Cuáles son los factores de la gestión del talento humano que se relacionan con la productividad laboral en la constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022?

1.3. Hipótesis

H1: La gestión del talento humano se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores en la Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022

H0: La gestión del talento humano no se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores en la Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022

1.4. Objetivos

Objetivo General

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los colaboradores en la Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022.

Objetivos específicos

- Analizar el nivel de gestión del talento humano en la constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022.
- Describir el estado actual de la productividad laboral en la constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022.
- Identificar los factores de la gestión del talento humano que se relacionan con la productividad laboral en la Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022

1.5. Teorías relacionadas al tema

1.5.1. Gestión Del Talento Humano

1.5.1.1. Definiciones

Según Chiavenato (2009) explica que es una serie de políticas y prácticas imprescindibles que permiten dirigir las funciones administrativas en cuanto al recurso humano, de modo que, se va reclutar, seleccionar, formar, remunerar y evaluar el desempeño. Además, ayuda a tomar decisiones con respecto a actividades laborales que repercute en la eficacia de los subordinados.

Chiavenato aboga por la gestión estratégica del talento humano como un constituyente importante para el éxito de las organizaciones. Este enfoque implica la identificación y retención de empleados con alto potencial, así como su desarrollo a través de programas de capacitación y su activación a roles que aprovechen al máximo sus habilidades y capacidades.

Por otro lado, la teoría de Becker (1964) Propuso que las inversiones en educación y capacitación de los individuos generen un mayor rendimiento en forma de habilidades y productividad, lo que impacta en su valor en el mercado laboral

Esta teoría postula que el capital humano, es decir, el conjunto de conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores, representa un recurso sumamente valioso que puede aportar al logro de los objetivos de una organización. La gestión del talento humano se centra en fomentar el desarrollo, adquisición y retención de este capital humano, con el propósito de potenciar el rendimiento y éxito de la organización.

La gestión de talento humano es el factor clave para el desarrollo del éxito de los procesos en una empresa, puesto que, los individuos son las responsables de realizar las funciones para cumplir los fines y objetivos establecidos. Por ello los gerentes de la empresa deben enfocarse no solo en el talento de las personas sino también en el contexto acogedor; es decir tendrán que lidiar con las personas, la organización de trabajo y la cultura organizacional, el estilo de administración que manejan los encargados. Todos esos componentes mencionados son esenciales en una entidad y por ende se deben ejecutar adecuadamente (Chiavenato, 2009).

La gestión del talento humano es un área perceptible que prevalece en las empresas. Además, es contingente y contextual puesto que se necesita de factores como la cultura de cada compañía, permite tener una estructura organizacional, un contexto de ambiente agradable, procesos internos entre otros elementos fundamentales.

Bouzas y Reyes (2019) Manifiestan que es un recurso humano que tiene un fin productivo, por ende, las personas tienden a relacionarse entre sí en el área, donde realizan sus funciones para conseguir las metas de dicha empresa. La gestión de recursos humanos se fundamenta en la administración de individuos que son considerados como empleados activos y proactivos, dotados de habilidades manuales, físicas e intelectuales, así como de inteligencia y creatividad. En este sentido, las personas no son recursos que la empresa consume o utilice como meros costos de producción, sino que son quienes contribuyen a la competitividad y productividad laboral de la organización.

1.5.1.2. Objetivos

Vallejo (2015) manifiesta, que estos son los objetivos que componen el talento humano y permite que la organización sea más eficiente:

- Apoya a la empresa a conseguir sus objetivos y a cumplir con misión.
- Facilitar a la empresa personas motivadas y capacitadas; Se refiere a dar reconocimientos no solo lucrativos si no también motivación para que se sientan satisfechas y den buenos resultados.
- Incrementar la autorrealización y satisfacción del trabajo; Quiere decir que si los trabajadores están satisfechos serán más productivos en cambio si ellos están

insatisfechos se desprenden de la organización ocasionando ausencia frecuente y muchas veces el abandono de puesto.

- Fomentar y mantener la calidad de vida laboral; Consta de elementos fundamentales como; modo de administrar, la libertad para tomar decisiones, buen clima laboral, empleo seguro, familia y horario adecuado para realizar las actividades, con el fin de que los trabajadores se sientan cómodos y permanezcan en la organización.
- Administrar y formar cambios; repercuten en la adaptación rápida ante la evolución del mercado laboral, donde estos cambios traen consigo nuevas estrategias, programas, procesos y soluciones a enigmas nuevos.

Conservar políticas éticas; permite demostrar transparencia, confianza y ética profesional.

1.5.1.3. Importancia

Vallejo (2015) Indica que gestión del talento humano es primordial porque en una entidad se encuentra empleados que les agrada y otros que les desagrada el trabajo actual, en la cual se convierte en un problema donde los gerentes deberán resolver la situación antes que se agrave más, para ello es necesario contar con el personal idóneo, calificado con capacidad de dar respuesta inmediata.

Por lo tanto, los colaboradores son considerablemente importantes porque hacen la diferencia ante la competencia, además estos se encargan de producir bys , fiscalizar la calidad, establecer objetivos y estrategias de la misma entre otros, de tal forma que sin ellos no se lograría incrementar la productividad mucho menos cumplir con los objetivos de la organización.

1.5.1.4. Dimensiones de la Gestión del talento humano

Según Chiavenato (2009) dice, el talento humano es el precursor esencial del capital humano, que se convierte en un activo invaluable que una organización puede reunir para alcanzar la competitividad y el éxito. El capital humano está compuesto por componentes muy importantes las cuales son: Desarrollo de talentos, estilos de gestión, cultura organizacional y diseño organizacional.

En base a lo mencionado por el autor las dimensiones para la variable con sus respectivos indicadores serán los siguientes:

- **Dimensión 1: Desarrollo de Talentos.**

Las personas están dotadas de habilidades, conocimientos, competencias que deben ser desarrolladas constantemente en la empresa a través de capacitaciones, ya que el talento no cumple las metas sólo, sino también con el apoyo de la organización (Chiavenato, 2009).

Indicadores para la dimensión 1:

Habilidades: son aquellas que reflejan la capacidad de las personas no necesariamente de forma innata sino a través de su rendimiento y potencial.

Capacitaciones: Se trata de un proceso de formación profesional para la adaptación de la persona a un puesto, además en un medio por el cual obtienen los conocimientos y desarrollan sus capacidades y competencias en función a los objetivos planteados.

Conocimientos: Es fundamental dentro de una empresa porque se aprovecha para diferenciarse de la competencia, además, gracias al conocimiento del talento humano, se puede proporcionar valor para la entidad, asimismo está vinculado con las experiencias que van influir en el desempeño de las personas en dicha compañía.

Competencias: Son esenciales en una empresa para que la fuerza laboral incremente la productividad del trabajo, extiendan sus conocimientos de los empleados, obtener beneficios de las habilidades de las personas y con ello conseguir optimizar el proceso organizativo y productivo.

- **Dimensión 2: Estilos de gestión.**

Es un estilo de administración basado en el liderazgo, la toma de decisiones, delegación y confianza en las personas, eso es importante porque si existe una buena gestión en la entidad se conseguirá alcanzar los objetivos establecidos y además tener un buen margen de beneficios.

Indicadores para la dimensión 2:

Liderazgo: es una habilidad por la cual la empresa puede influir e impulsar a los colaboradores a lograr los objetivos y a maximizar la productividad de sí misma; por ello es importante tener un buen liderazgo para mantener a los trabajadores motivados.

Toma de decisiones: es un proceso que se utiliza para escoger una entre varias alternativas disponibles, consecuente a ello sea mala o buena la elección repercutirá en el éxito o el fracaso de la empresa, por ello, la persona encargada deberá hacer uso de su pensamiento o razón para darle solución a un problema actual o potencial.

Delegación: se basa en asignar a los colaboradores una parte de las tareas que estas realizando de acuerdo a sus habilidades o capacidades en la que se desenvuelven, de modo, que asuman la responsabilidad, tomen decisiones, resuelvan problemas o ejecutar tareas sin consultar, buscando la manera de controlar sus funciones sin interferir al delegado.

Confianza en los trabajadores: viene a ser el activo más deseado y necesario en un trabajo, sin embargo, a pesar de lo importante que es, existen dificultades para ejecutarla y conservarla a largo plazo. Por lo tanto, los gerentes deben tener plena confianza en sus empleados para que ellos puedan dar un paso hacia adelante voluntariamente y puedan trabajar de manera óptima, conjunta y eficiente, tomando riesgos y comunicándose de forma abierta y sincera.

- **Dimensión 3: Cultura Organizacional**

Las empresas con una buena cultura organizacional tienden a tener mayor éxito que aquellas entidades menos estructuradas ya que promueven la productividad y responsabilidad de los trabajadores, esta cultura trata de un conjunto de normas, valores, espíritu de equipo que es prácticamente el sentido de pertenencia y participación que toda organización debe ejecutar para influir de manera positiva en sus integrantes (Chiavenato, 2009)., porque el tener una cultura organizacional sólida motiva a todos los colaboradores a realizar un mejor trabajo.

Indicadores para la dimensión 3:

Normas: Son las reglas que proporciona la empresa para crear un ambiente seguro y agradable para cada trabajador de esa manera se evitan acciones inadecuadas que no son parte de la empresa; por ende, es importante establecer normas para controlar la conducta de las personas y evitar que su comportamiento sea impropio.

Valores: Son los pilares de una compañía que la proyectan hacia el futuro por ello, deben estar bien definidos ya que son la base para encontrar el éxito, así mismo, a través de ellos nos pueden identificar qué tipo de empresa o trabajadores somos.

Pertenencia: Es aquel compromiso o identificación que los trabajadores tienen con la organización; por ende, un empleado que no se identifique con lo que hace no forjará excelentes resultados.

Participación: Es una acción de compartir información, preocupaciones entre otros factores que les permita a los trabajadores desarrollarse eficazmente. Por lo tanto, consentir que ellos opinen sobre las decisiones que afectan su trabajo genera que tengan más control sobre ello.

- **Dimensión 4: Diseño Organizacional.**

Es un proceso que implica la selección de la conformación de tareas, las obligaciones y los vínculos de autoridad en la empresa, así como también la forma en cómo se agrupan los puestos de trabajo, conocido como descentralización (Echavarría, 2012). Dicho de otro

modo, el diseño organizacional es prácticamente la definición de funciones y procesos claros ya que eso sirve para que las personas puedan desarrollar su labor con más responsabilidad y participación, y dependiendo a la forma en cómo se haya organizado el trabajo está debe facilitar la comunicación con todos los integrantes de la empresa.

Indicadores para la dimensión 4:

Puesto de trabajo: Se refiere a un conjunto de labores y obligaciones que un empleado acepta llevar a cabo dentro de una organización, a cambio de recibir una remuneración salarial.

Funciones: son actividades, labores o tareas individuales que las personas realizan en una entidad, con la finalidad de alcanzar los objetivos determinados a largo o corto plazo, por ello, cada trabajador debe conocer cuál es su función asignada para conseguir ejecutarla en tiempo establecido.

Responsabilidad: Es un valor que todo trabajador de una empresa debe asumir, en otro sentido; es prácticamente un compromiso u obligación que un colaborador debe cumplir en base a lo que le haya asignado.

Comunicación: es un proceso que crea una interacción efectiva entre las personas, de modo que, esta repercute positivamente en la productividad, rendimiento y en la eficiencia de las actividades de los trabajadores.

1.5.2. Productividad laboral

1.5.2.1. Definiciones

El término productividad, actualmente es empleado en muchas organizaciones ya sean privadas o públicas para el desarrollo, competitividad y crecimiento de las mismas. A continuación, se detallarán definiciones de este término.

Nemur (2016) sostiene que la productividad es la acción de crear, formar o mejorar bienes y servicios. Para Bain (2000) la productividad es la combinación adecuada de los recursos que se han utilizado para cumplir con los resultados esperados.

En otras palabras, la productividad está comprendida por ciertos factores importantes que se combinan, los cuales son: la calidad del producto, disposición de la mp la calidad, disposición de los materiales que se ocupan, la capacidad de producción de las máquinas, motivación, la capacidad de la mano de obra, actitud y la efectividad de la administración. La forma en que estos elementos se interconectan entre sí tiene un impacto significativo en la productividad

Prokopenko (1989) manifiesta que, algunos factores importantes que influyen en la productividad pueden ser factores internos como los factores blandos el cual incluye las personas, es decir; la forma en como los gerentes motivan e incentivan a su personal, los conocimientos técnicos y teóricos, la tecnología, la organización, las metodologías de trabajo son algunos de los que promueven al mejoramiento de la productividad.

Por otro lado, Fontalvo, et al. (2018) Indica, la productividad, no está definida por un solo factor, sino que son varios entes que inciden en la determinación del nivel de productividad de una organización, estos pueden ser factores internos, sobre el cual la empresa desempeña algún impacto y factores externos que son independientes de la empresa, pero de igual manera influyen en el comportamiento de su productividad. El autor señala que entre los factores que más predomina es el recurso humano.

En síntesis, la productividad es de gran interés en la realidad que viven las organizaciones, pues este tema es un factor preciso para cualquier empresa y, sucede que muchas veces no se le da la debida importancia. Cada empresa de cualquier sector, tiene como objetivo alcanzar ganancia produciendo más y mejor que su competencia.

1.5.2.2. Importancia

Según Berghe (2005) Sostiene, que para cualquier organización la productividad es el hecho más valioso porque son los trabajadores quienes usan su experiencia, capacidades, conocimientos en el cambio, la innovación, el aseguramiento de la calidad, eficiencia del trabajo, buenos y mejores bienes y servicios; y gracias a ello las empresas aseguran su futuro y crecimiento.

La productividad, es una de las preocupaciones comunes entre los directivos de las empresas, ya que, el mercado tan competitivo y consumidores muy estrictos exigen a la empresa a gestionar de manera eficiente su recurso humano, de esta manera, se busca que los empleados alcancen su máximo potencial en sus tareas, el cual tiene un impacto positivo en la empresa; por ende, Días y Quintana (2021) afirma, que las políticas deben estar basadas en la satisfacción de los trabajadores considerándolos como la fuerza laboral que ayuda a conseguir los objetivos de la misma.

Asimismo, los gerentes o directivos tienen la responsabilidad de mejorar la productividad y en virtud de ello, sostener la permanencia de la empresa. Para que esto sea factible, es fundamental tener conocimiento acerca de las áreas con mayor recurrencia, con objeto de brindar soluciones a las falencias encontradas (Días y Quintana, 2021).

1.5.2.3. Beneficios

Reflejar un nivel eficiente de productividad dentro de la empresa será responsabilidad de la gestión empresarial, ya que, esta se encarga de brindar facilidades al talento humano para que se desempeñe de manera óptima en sus puestos de trabajo. (Días y Quintana, 2021).

Por otro lado, los beneficios de la productividad, tales como:

- La empresa tiende a estar preparada para el futuro, la cual le permite ser flexible a los diversos cambios del entorno.
- Evaluar el desempeño de la eficiencia de la producción en base a los elementos usados.
- Le permite establecer acciones, con el fin de mejorar la productividad a corto, mediano y largo plazo.
- La selección de los materiales, tecnología, recursos, según las necesidades que tenga la empresa.
- Beneficio para los clientes al adquirir bienes o servicios de mayor calidad y precio accesible.

1.5.2.4. Dimensiones de la productividad laboral

Según el autor Fernández (1997) manifiesta que la expresión eficacia se reduce en la rentabilidad, competitividad, calidad, productividad y eficiencia en otras tipologías que consiguen dialogar del éxito organizacional.

Así mismo, indica que existen 3 aspectos entre eficacia y productividad estas son: a). La productividad es una dimensión de la efectividad. B). La productividad comprende tanto eficiencia como efectividad. C) La productividad y la efectividad son términos independientes pero que están debidamente relacionados.

Ante lo mencionado se puede deducir que los términos como eficiencia, eficacia y efectividad tienen relación con la productividad y cualquier empresa que lo considere como primordial a estos elementos alcanzará el éxito.

- **Dimensión 1: Eficiencia**

Chiavenato (2009), la eficiencia se refiere a la habilidad de los trabajadores para desempeñar sus tareas de manera adecuada, aprovechando de forma correcta los recursos disponibles.

Al poner un mayor énfasis dentro de la empresa, la cual es lograr ser más eficiente, entonces ya dependería de la misma hacerlo, es decir, esto se puede lograr través de la

formación a su empleado, inculcando el trabajo en equipo, compartir conocimientos, todo eso fomenta la creatividad, demostración de las habilidades de cada uno.

Indicadores de la dimensión 1:

Utilización de los recursos: son todos los elementos que se necesitan para realizar las operaciones diarias y lograr los objetivos establecidos como las máquinas, programas, dinero, personas entre otros; que nos permiten maximizar los resultados finales de la producción.

Tiempo: es un factor muy importante dentro de una empresa, ya que, este nos ayuda alcanzar nuestras metas y mejora la productividad de la empresa, por ello es necesario conocer el tiempo de cada función para evitar los retrasos.

Trabajo en equipo: es la capacidad más apreciada en el mercado laboral y la más demanda por las empresas porque ayuda al cumplimiento de metas, aumenta la motivación y creatividad de cada integrante, por ello es importante tener un grupo de personas capaces, inteligentes y eficientes para ejecutar las tareas de forma rápida.

Compartir conocimientos: este elemento evita el colapso de la comunicación, ayuda a resolver enigmas y mejora la productividad, por ende, un equipo de trabajo se nutre de conocimiento de todos los integrantes que conforman una empresa.

Dimensión 2: Eficacia

Este concepto está relacionado estrechamente con el logro de los objetivos y metas; una empresa se considera eficaz cuando sus empleados se esfuerzan al máximo para alcanzar los objetivos establecidos por la organización.

Indicadores para la dimensión 2:

Puntualidad en el trabajo: es una cualidad muy valorada por las organizaciones, ya que los trabajadores tienen la responsabilidad de cumplir con esta normativa. Sin embargo, la empresa debe controlar el horario para obtener un excelente funcionamiento diario.

Manejo de los recursos: es un proceso donde se planifica, programa y asigna previamente los recursos para aumentar su eficiencia, dado que, esto influye positivamente en la condición que se encuentre la empresa.

Eficacia al ejecutar las actividades: Consiste en dirigir los esfuerzos de los trabajadores de la empresa de forma eficaz, con el propósito de alcanzar las metas establecidas.

Comunicaciones: esta acción favorece a las empresas porque tiene como propósito desarrollar la capacidad de entenderse mejor con los demás, generando actitudes positivas, motivación laboral y a mantener buena relación entre ellos, de manera que el empleado se sentirá satisfecho con su trabajo.

- **Dimensión 3: Efectividad**

Este término, está relacionado al resultado deseado; es decir, la empresa es efectiva si es capaz de lograr los objetivos o metas (eficacia) con el adecuado uso de los recursos a disposición (eficiencia). Se puede precisar que la efectividad resulta de la combinación de la eficacia y eficiencia.

Indicadores para la dimensión 3:

Conocimiento de los objetivos: Esta función es muy importante para que las empresas sean exitosas, por ende, es necesario dar a conocer todos los objetivos plasmados a los empleados, con el fin de que tengan una visión clara de lo que se va a lograr.

Evaluación constante: Ejecutar esta herramienta en los colaboradores permite medir sus habilidades, capacidades y resultados referentes a su responsabilidad laboral, de tal forma, que pueda orientarlos y guiarlos para que estos sean más eficientes y crezcan profesionalmente.

Responsabilidad al asumir la función: Viene a ser el compromiso y obligación que tiene un empleado con el cargo que ocupa, por ende, este deberá tener claro el objetivo que va cumplir para obtener un excelente resultado.

Cumplimiento de los objetivos o metas: Este indicador consiste en que los trabajadores deben dar prioridad en efectuar los objetivos y metas, puesto que, son el éxito de una organización y establecen una dirección a seguir.

II. MATERIAL Y METODO

2.1. Tipo y diseño de Investigación

La presente investigación muestra un enfoque cuantitativo, según Fernández et al. (2014), en el enfoque cuantitativo se usa la recopilación de datos para demostrar hipótesis con principio a la medición numérica y el estudio estadístico. En esta investigación se hará uso de la estadística para explicar y determinar los resultados mediante tablas y figuras, y posteriormente extraer conclusiones a partir de ellos.

Es una investigación de tipo descriptiva- correlacional, porque describe la variable gestión del talento humano y la productividad laboral, así como establece su relación, tal y como lo manifiesta Bernal (2010) la investigación descriptiva tiene como fin describir características, situaciones o hechos fundamentales de una investigación, y en cuanto al estudio correlacional hace referencia al grado de relación existentes entre las variables de estudio.

Diseño de Investigación:

El diseño que se aplicó para la presente investigación en la Constructora Lorren S.R.L. es no experimental-transversal, la cual hace referencia a una investigación en donde no se realiza manipulación de las variables de estudio, y sólo se observan en su ambiente natural para analizarlos, por consiguiente, la información se recopila en un único momento o fecha (Fernández et al., 2014).

2.2. Variables, Operacionalización

- Cuadro de operacionalización de la variable independiente: Gestión del Talento Humano

Tabla 1

Operacionalización de la variable 1

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA Y/O INSTRUMENTO
Gestión del Talento Humano	Desarrollo del talento	Habilidades	1	Encuesta/Cuestionario
		Capacitaciones	2	
		Conocimientos	3	
		Competencias	4	
		Liderazgo	5	
	Estilos de gestión	Toma de decisiones	6	
		Delegación	7	
		Confianza en los trabajadores	8	
	Cultura organizacional	Normas	9	
		Valores	10	
		Pertenencia	11	
		Participación	12	
		Funciones	13	
	Diseño organizacional	Puesto de trabajo	14	
		Responsabilidad	15	
		Comunicación	16	

- Cuadro de operacionalización de la variable dependiente: Productividad Laboral

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICA Y/O INSTRUMENTO
Productividad Laboral	Eficiencia	Utilización de los recursos	1	Encuesta / Cuestionario
		Tiempo	2	
		Trabajo en equipo	3	
		Compartir conocimientos	4	
	Eficacia	Puntualidad en el trabajo	5	
		Eficacia al ejecutar las actividades	6	
		Manejo de recursos	7	
		Comunicaciones	8	
	Efectividad	Conocimiento de los objetivos.	9	
		Evaluación constante.	10	
		Responsabilidad al asumir la función.	11	
		Cumplimiento de los objetivos o metas.	12	

2.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección.

Población

De acuerdo con Fernández et al. (2014) la población es la totalidad de las personas que coinciden con determinadas especificaciones.

La presente investigación está conformada por una población de 18 colaboradores de la Constructora Lorren S.R.L.

Tabla 3

Número de trabajadores de la Constructora Lorren S.R.L.

Trabajadores	N°
Administración	2
Contabilidad	1
Producción	8
Soldadura	2
Instalación	4
Chofer	1
Total	18

Muestra

La muestra es un fragmento de una población del cual se recolectan los datos para su estudio (Fernández et al., 2014).

En nuestra investigación no se empleó una muestra, ya que el tamaño de la población es pequeño, por ende; se usó el total de la población.

Muestreo:

El muestreo de nuestra investigación es no probabilístico, ya que la elección de los encuestados no dependerá de una probabilidad, sino del propósito de los investigadores. El proceso no se basa en fórmulas, sino que va a depender de la toma de decisiones de los investigadores (Fernández et al., 2014).

2.4. Métodos, Técnicas e instrumentos de Recolección de datos, validez y confiabilidad

Las técnicas e instrumentos constituyen un conjunto de procedimientos y reglas que se orientan a precisar el vínculo con el objetivo de la investigación.

Método

El método a utilizar es deductivo, porque nuestro estudio parte de lo general a lo específico, es decir, se tomará en cuenta en la discusión de resultados a partir del objetivo general, y luego los específicos, tal y cómo lo manifiesta Bernal (2010) este método trata de realizar conclusiones generales, para conseguir explicaciones particulares.

Encuesta

Se empleó la técnica de la encuesta, por el que se recogieron datos reales relacionados al grupo de cuestiones del estudio, ya que cuyo objetivo es conseguir información factual en una muestra determinada (Sánchez et al., 2018). De este modo, la técnica está dirigida a todos los trabajadores de la constructora Lorren S. R. L.

Cuestionario

Como instrumento se usó el cuestionario es un conjunto de ítems (preguntas), que están realizadas en función a los indicadores de cada dimensión de estudio, tiene como finalidad recolectar los datos y dar cumplimiento a los objetivos de la investigación (Hernández y Mendoza, 2018).

En la presente investigación se usó el cuestionario con un total de 28 preguntas 16 en la variable independiente y 12 en la variable dependiente, la cual permitió recoger información para dicha investigación, este cuestionario estuvo basado en la escala de Likert.

La escala de Likert está compuesta por las siguientes alternativas:

- (1) Totalmente en desacuerdo
- (2) En desacuerdo
- (3) Indeciso
- (4) De acuerdo
- (5) Totalmente de acuerdo

Validez

Fernández et al. (2014) indica que la validez es el nivel en que un instrumento mide la variable que se busca medir. Existen los siguientes tipos de validez.

Validez de contenido: Hace referencia al grado en que un instrumento refleja un dominio de contenido determinado, sumergido en las variables de la investigación.

Es esencial porque representa el nivel de la variable que se está investigando. Por ende, el cuestionario debe revelar los criterios relacionados a la gestión de talento humano y la productividad laboral, considerando que los ítems son importantes para recoger la información de las variables en cuestión.

Validez de criterio: Establece el grado de validez del instrumento cuando los ítems están referidas a un criterio externo o elaboración propia. En nuestro estudio se hace referencia a la escala de Likert como criterio externo, la cual es la siguiente: **(1)**. Totalmente en desacuerdo, **(2)**. En desacuerdo, **(3)**. Indeciso, **(4)**. De acuerdo, **(5)**. Totalmente de acuerdo.

Validez de constructo: Se refiere al nivel en el cual los conceptos, obtenidas a través del instrumento de investigación tienen relación con las mediciones de otros conceptos o variables, ya sea por la teoría, hipótesis o investigaciones antecedentes.

En nuestra investigación los ítems (preguntas) del cuestionario están netamente relacionados con la teoría de las variables.

Validez de expertos: El nivel al que un instrumento mide las variables en cuestión se establece con base en las consideraciones y valoraciones de los expertos en el campo.

Tabla 4

Validez de contenido por juicio de expertos del cuestionario de Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral.

Nº	Grado académico	Especialidad	Nombres y apellidos del experto	Dictamen
1	Magister en Gestión del Talento Humano	GTH	Sandra Mory Guarnizo	Hay suficiencia
2	Dr. En Gestión Pública y Mag. En Talento Humano	GTH	Abraham José García Yovera	Hay suficiencia
3	Magister en Admi.	Administración y Marketing	Karla Ivonne Rojas Jiménez	Hay suficiencia

Confiabilidad

Según Fernández et al. (2014) la confiabilidad es una medición en el que al momento de aplicarla nos arroja resultados sólidos y coherentes.

Figura 1
Niveles de fiabilidad

Valores	Niveles
0,53 a menos	Nula confiabilidad
0,54 a 0,59	Baja confiabilidad
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy confiable
0,72 a 0,99	Excelente confiabilidad
1,00	Perfecta confiabilidad

Nota. Muestra los niveles de fiabilidad que serán aplicados para determinar la confiabilidad a través del alfa de cronbach. Adaptado de Hernández y Baptista, 2014.

Para determinar el nivel de confiabilidad se usó del programa SPSS, el cual consta de 18 encuestados con un total de 28 preguntas, cuyos resultados arrojados mediante el alfa de Cronbach fueron de excelente confiabilidad, indicadores que son positivos para la aplicación del cuestionario en relación con la variable de estudio.

Tabla 5
Prueba de confiabilidad para la variable Gestión del Capital Humano

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.787	.800	16

Nota. Elaborado en el programa estadístico SPSS

Interpretación: Se logró comprobar la confiabilidad de dichos datos a través del alfa de Cronbach, donde el análisis nos arrojó un resultado de 0.787 lo que significa que se encuentra dentro del rango de excelente confiabilidad.

Tabla 6
Prueba de confiabilidad para la variable Productividad Laboral

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
.869	.901	12

Nota. Elaborado en el programa estadístico SPSS

Interpretación: Se logró comprobar la confiabilidad de dichos datos a través del alfa de Cronbach, donde el análisis nos arrojó un resultado de 0.869 lo que significa que se encuentra dentro del rango de excelente confiabilidad.

2.5. Procedimientos de análisis de datos

Para recopilar la información de las variables en cuestión, se utilizó una encuesta como técnica, en la cual se encuestó a una muestra de 18 colaboradores de la empresa Lorren en la ciudad de Chiclayo. Luego, los datos recolectados se registraron en Microsoft Excel y posteriormente se exportaron al programa estadístico SPSS. El objetivo era obtener resultados en forma de tablas y gráficos de las variables para su posterior análisis.

2.6. Criterios éticos

Este estudio que se realizó en base a la ética profesional respetando las opiniones de los trabajadores y reservando los datos personales de manera confidencial referentes a la utilización de la información que se recopiló, además, toda fuente se citó y se referencio conforme a las normas APA, por ende, no se instituyeron datos falsos.

Noreña et al. (2012) Los investigadores deben considerar aspectos éticos durante el desarrollo de su investigación.

Es importante que los investigadores tengan en cuenta ciertos criterios éticos tanto durante el diseño del estudio como en la recopilación de los datos de investigación.

Tabla 7
Criterios éticos

CRITERIOS ÉTICOS	DETALLE
<ul style="list-style-type: none"> • Validez científica 	<p>El estudio realizado en la constructora Lorren S.R.L. Chiclayo, contó con la autorización del gerente, por ende, toda información recolectada mediante el cuestionario aplicado a sus trabajadores fue original y verídica, sin manipulaciones de carácter confidencial.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Selección equitativa de los sujetos 	<p>La muestra de este estudio incluyó a todos los empleados de la constructora Lorren S.R.L., por el cual se tomó el total para la muestra, de modo que se ejecutó con el propósito de determinar la relación de la gestión del talento humano y la productividad laboral de la misma.</p>

-
- **Consentimiento informado** Este permitió proporcionar a los investigadores una explicación clara de la investigación, por el cual, la información brindada por los empleados de la constructora Lorren, fue utilizada únicamente para desarrollar dicho estudio y con ello conseguir recomendaciones ante algunos enigmas que presenta la empresa.
 - **Respecto a los sujetos inscritos** La investigación se trabajó de manera responsable, por lo que, en todo momento se les trató con respeto y consideración, de tal forma que se logró conseguir la confianza de los trabajadores de la constructora Lorren S.R.L.
-

III. RESULTADOS Y DISCUSION

3.1 Resultados en tablas y figuras

Tabla 8

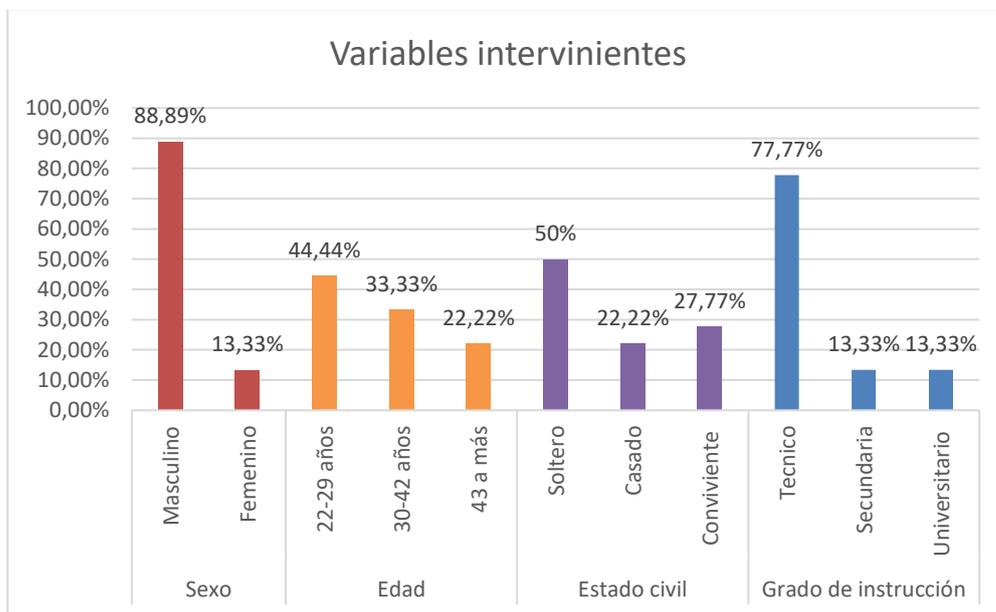
Datos generales de los participantes

Variables intervinientes			
Sexo	Masculino	88.89%	16
	Femenino	13.33%	2
Edad	22-29 años	44.44%	8
	30-42 años	33.33%	6
	43 a más	22.22%	4
Estado civil	Soltero	50%	9
	Casado	22.22%	4
	Conviviente	27.77%	5
Grado de instrucción	Técnico	77.77%	14
	Secundaria	13.33%	2
	Universitario	13.33%	2

Nota. La siguiente tabla presenta la información general de los participantes de la encuesta.

Figura 2

Variables intervinientes



Nota. En la siguiente figura se observa que, del total de encuestados la mayor parte de resultados de datos del sexo son masculinos con un 88.89%, con respecto a la edad es el 44.44% los que se encuentran en 22-29 años, por otro lado, el 50% representa a los solteros y por último el 77.77% tienen el grado de instrucción técnico que laboran en la constructora Lorren S.R.L.

Tabla 9

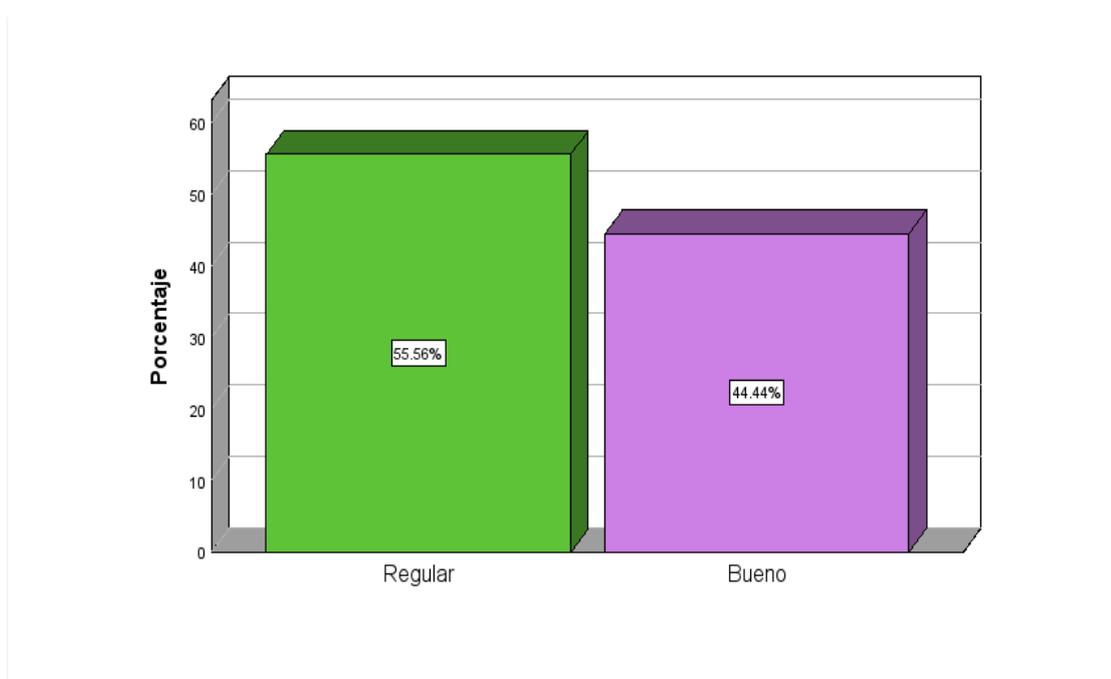
V1: Gestión del talento humano

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	10	55.6
	Bueno	8	44.4
	Total	18	100.0

Nota. Está tabla muestra los resultados de la variable independiente de los encuestados

Figura 3

Variable independiente: Gestión del talento humano



Nota. En la constructora Lorren los trabajadores expresaron, un 55. 56% de nivel regular según variable independiente, el cual consideran que es un problema no desarrollar el talento humano en la empresa porque esto les impide cumplir con éxito los objetivos planteados y el 44.44% nivel bueno consideran que la constructora se enfoca en el talento de sus trabajadores.

Tabla 10

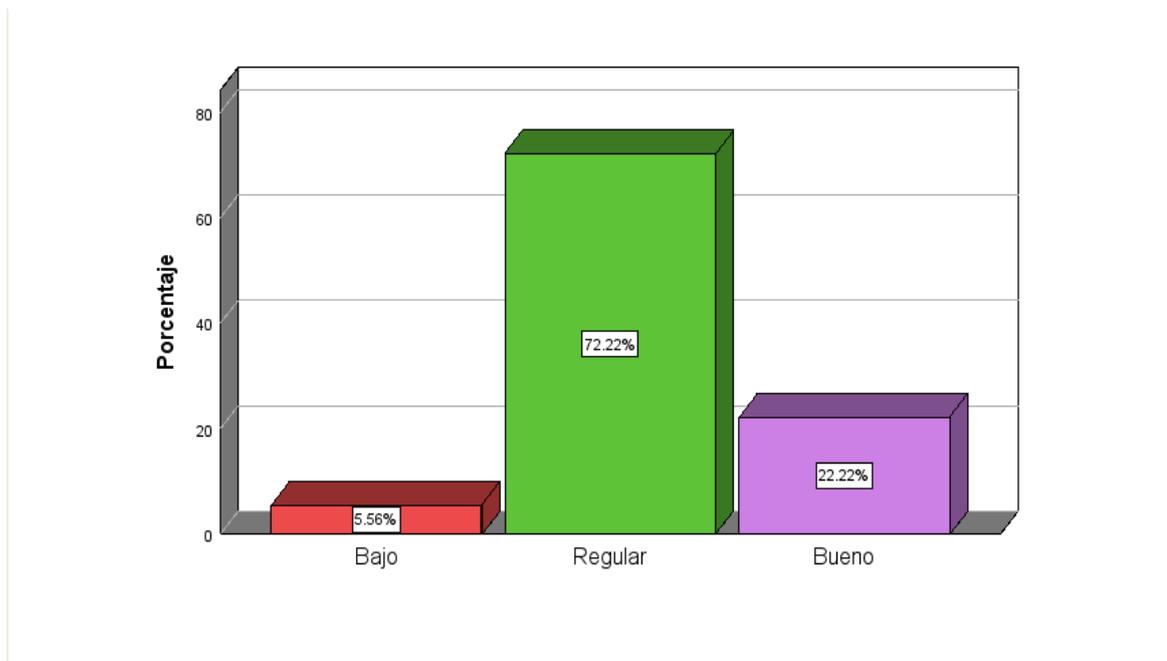
Dimensión 1: Desarrollo del talento

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	5.6
	Regular	13	72.2
	Bueno	4	22.2
	Total	18	100.0

Nota. La tabla siguiente muestra los resultados de la Dimensión 1 basados en el cuestionario aplicado a los encuestados.

Figura 4

Dimensión 1: Desarrollo del talento



Nota. Se observa que, entre los encuestados un 72.22% mencionaron en cuanto a la dimensión un nivel regular, el cual infiere que no cuentan con capacitaciones, habilidades, conocimientos y competencias que sean necesarios para desarrollar su talento, el 22.22% indicaron un nivel bueno, siendo un porcentaje mínimo que no ayuda a desarrollar su talento eficazmente, y solo un 5.56% revelan que su desarrollo se encuentra en un nivel bajo el cual ya indica un problema a mejorar para desenvolverse mejor en sus actividades.

Tabla 11

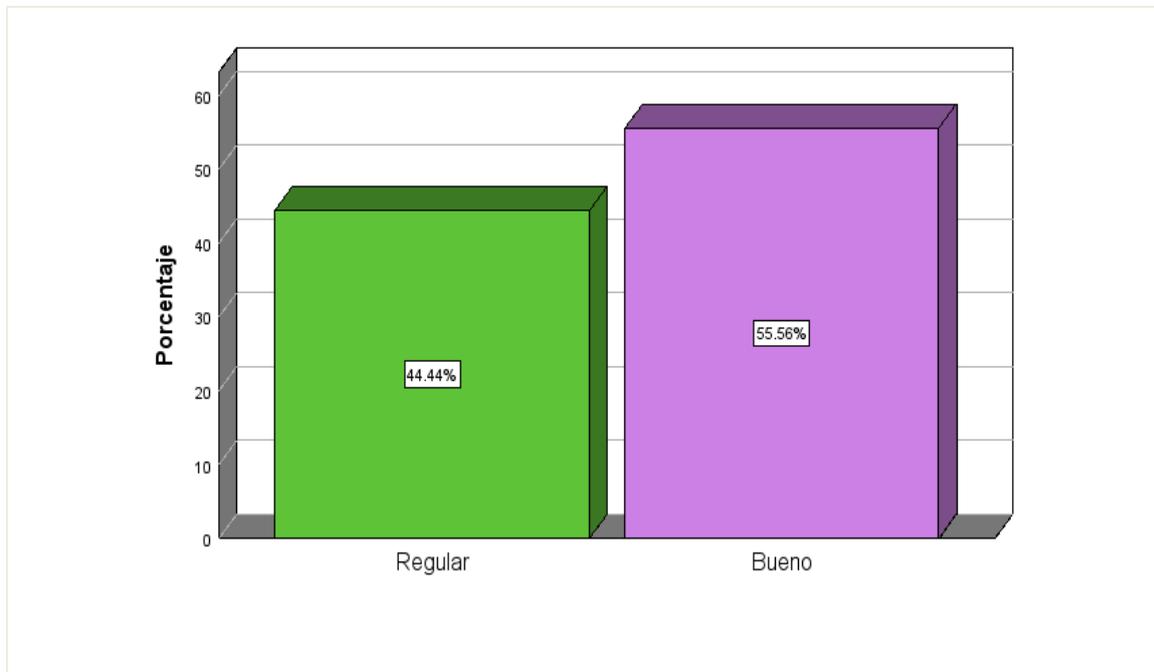
Dimensión 2: Estilos de gestión

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	8	44.4
	Bueno	10	55.6
	Total	18	100.0

Nota. Esta tabla muestra los resultados de la dimensión, según el cuestionario aplicado en los encuestados

Figura 5

Dimensión 2: Estilos de gestión



Nota. Se observa que, entre los encuestados un 55.56% indicaron un nivel bueno, es decir consideran que el liderazgo, la toma de decisiones, delegación y la confianza en los trabajadores son de gran importancia para el logro de los objetivos y el rendimiento laboral y el 44.44 % de nivel regular mencionaron que existe una deficiencia en cuanto al desarrollo de estos factores que influye directamente en la productividad.

Tabla 12

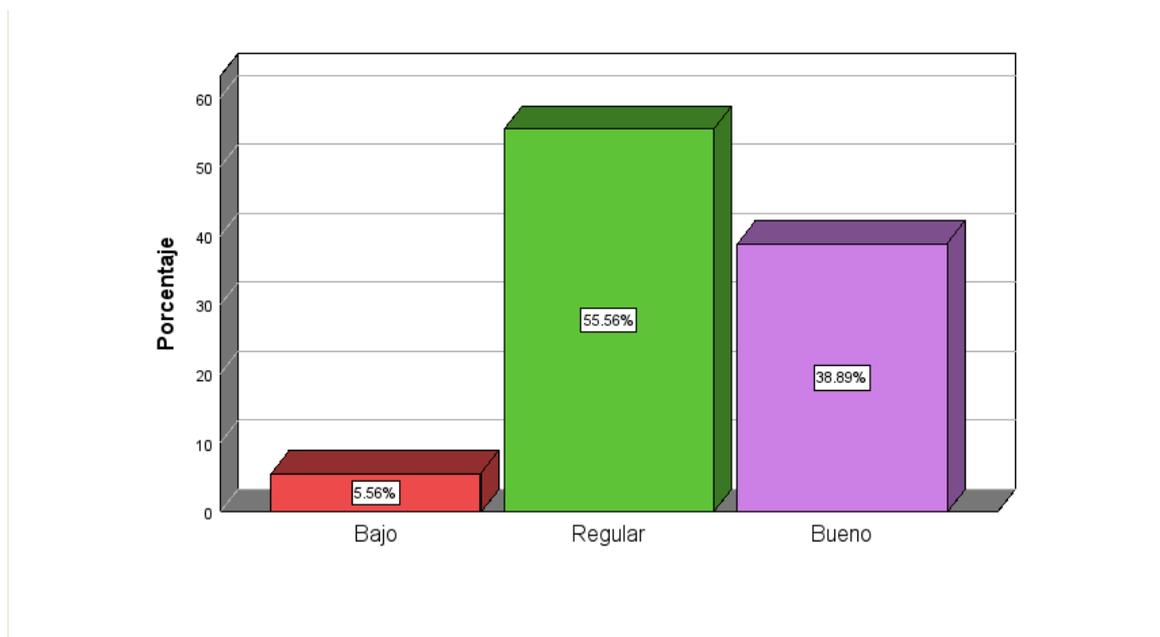
Dimensión 3: Cultura Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	5.6
	Regular	10	55.6
	Bueno	7	38.9
	Total	18	100.0

Nota. Se observan los resultados de la dimensión 3

Figura 6

Dimensión 3: Cultura Organizacional



Nota. Se observa que, entre los encuestados, el 55,56% mencionaron un nivel regular, en cual se define con un problema dentro de la empresa, dado que estos desconocen las normas, pocos cumplen con los valores, pertenencia y la participación es ineficiente, lo que conlleva a desarrollar un inadecuado ambiente laboral, el 38.89% consideran un nivel bueno, siendo un porcentaje pequeño que no permite desenvolver una cultura organizacional conforme y el 5.56% indicaron un nivel bajo, el cual carecen de estos componentes repercutiendo negativamente en el rendimiento laboral.

Tabla 13

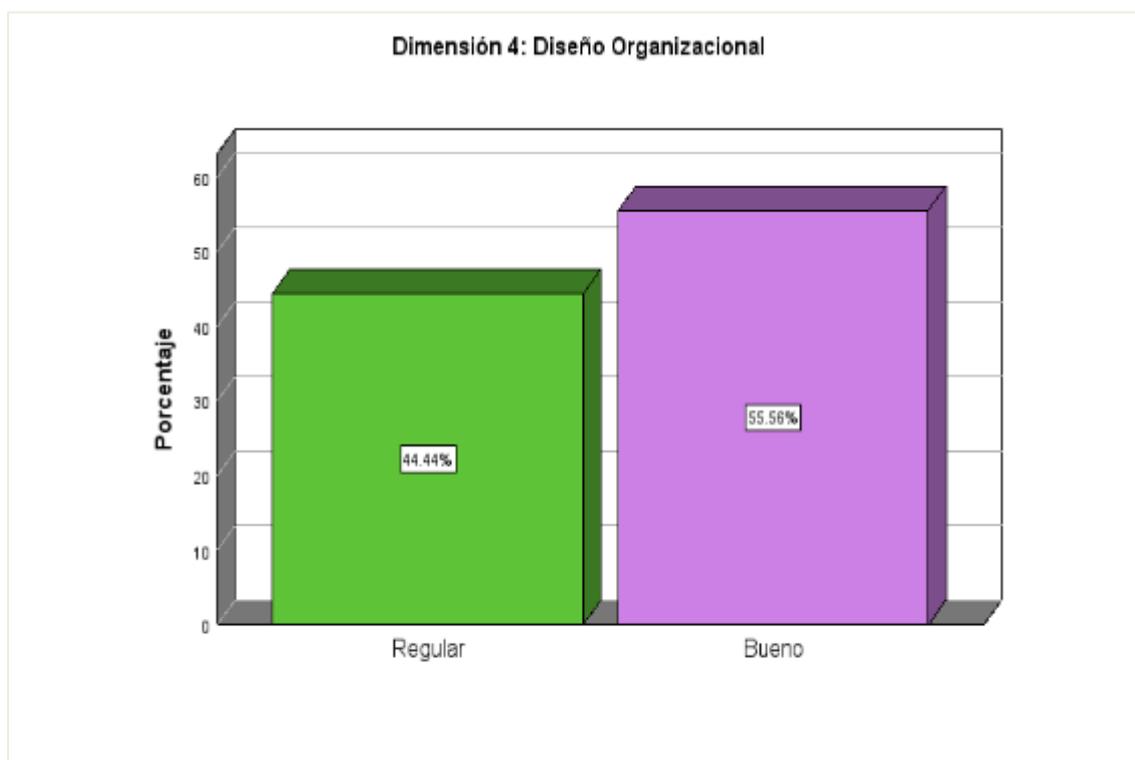
D4: Diseño Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	8	44.4
	Bueno	10	55.6
	Total	18	100.0

Nota. La tabla a continuación presenta los resultados de la dimensión, obtenidos a partir del cuestionario aplicado a los encuestados.

Figura 7

Dimensión 4: Diseño Organizacional



Nota. Se observa que, entre los encuestados un 55.56% indicaron un nivel bueno, en la cual consideran que las funciones, el puesto de trabajo, la responsabilidad y la comunicación son factores fundamentales para el cumplimiento de todas las actividades programadas y el 44.44% mencionaron un nivel regular, mediante este resultado podemos deducir que existe un problema, es decir, una parte de los trabajadores no cumplen con esos elementos lo que conlleva a obtener bajos resultados laborales.

Tabla 14

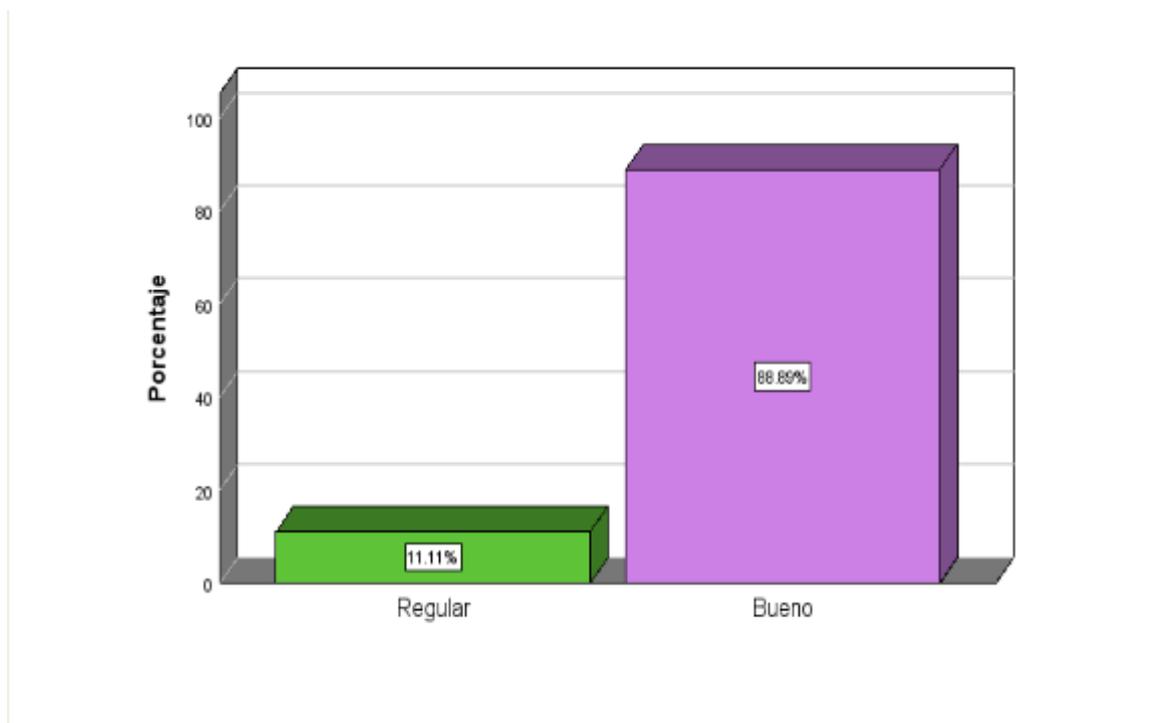
V2: Productividad Laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	2	11.1
	Bueno	16	88.9
	Total	18	100.0

Nota. Está tabla muestra los resultados de la variable dependiente de los encuestados

Figura 8

Variable Dependiente: Productividad laboral



Nota. En la constructora Lorren, hay un 88.89% nivel bueno que refleja cuán importante es el recurso humano en una empresa para obtener una productividad eficaz y eficiente y el 11.11% nivel regular, constituye a un factor moderado que para realizar dichas actividades se debe respetar los procedimientos e implementar estrategias para mejorar dichos enigmas.

Tabla 15

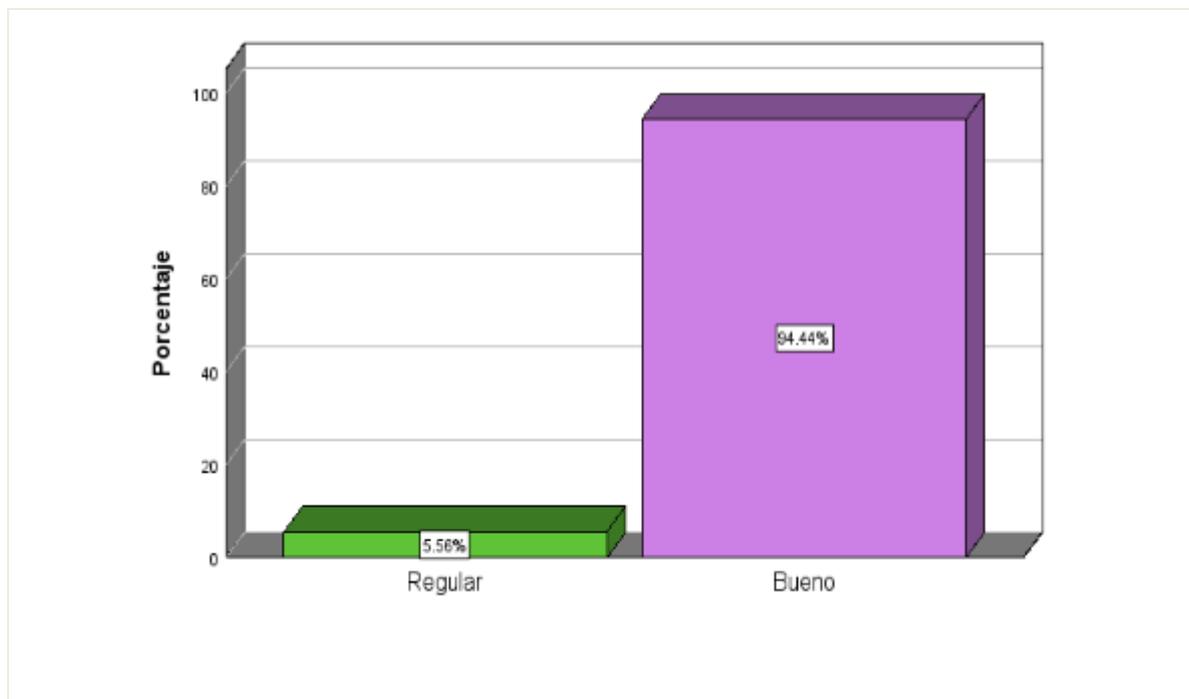
Dimensión 1: Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	1	5.6
	Bueno	17	94.4
	Total	18	100.0

Nota. Se observa los resultados de la dimensión, según el cuestionario aplicado en los encuestados

Figura 9

Dimensión 1: Eficiencia



Nota. Se observa que, entre los encuestados un 94,44% indicaron un nivel bueno, es decir que los trabajadores expresaron que es necesario usar los recursos de forma eficiente, cumplir con las actividades a tiempo, trabajar en equipo y compartir los conocimientos con los demás colaboradores con el propósito de cumplir con las tareas asignadas y obtener mayor productividad y el 5.56% mencionaron un nivel regular, reflejando que existen trabajadores que no cumplen con los componentes mencionados.

Tabla 16

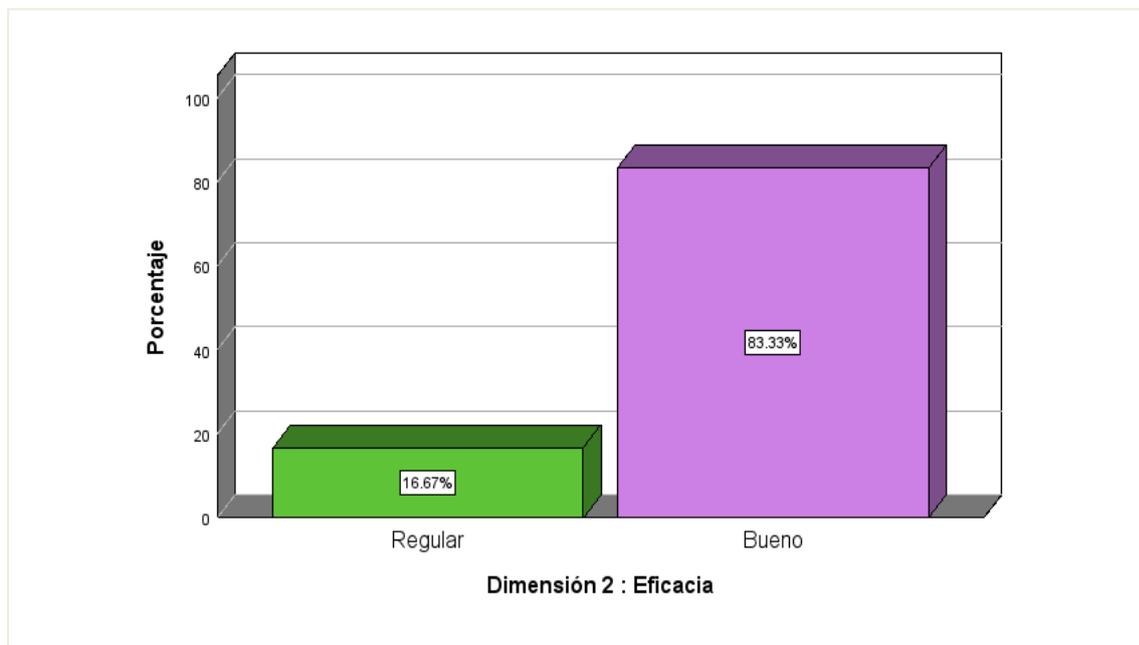
Dimensión 2: Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Regular	3	16.7
	Bueno	15	83.3
	Total	18	100.0

Nota. Está tabla muestra los resultados de la dimensión 2, según el cuestionario aplicado en los encuestados

Figura 10

Dimensión 2: Eficacia



Nota. Se observa que, entre los encuestados de la constructora Lorren un 83.33%, manifestaron un nivel bueno, es decir, consideran que la puntualidad, la eficacia en las actividades, el manejo de recursos y la comunicación, son importantes para realizar la entrega de pedidos a tiempo y el cliente se sienta satisfecho, y el 16.67% indicaron un nivel regular, en la cual se observa que existe deficiencias para desarrollar eficazmente estos factores.

Tabla 17

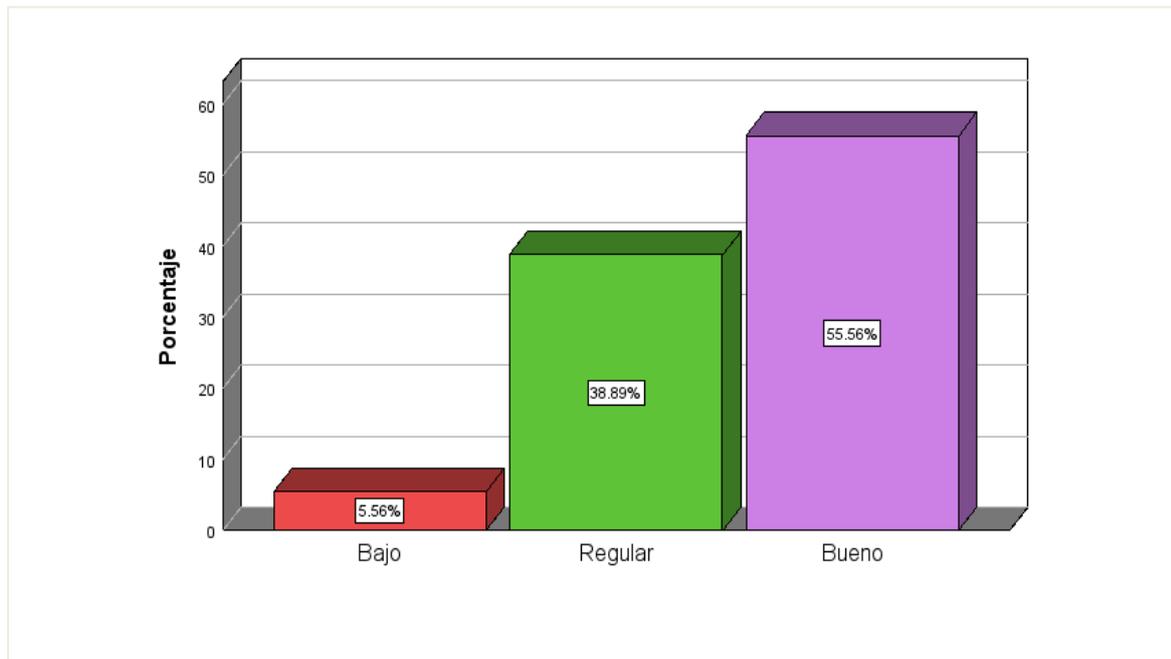
Dimensión 3: Efectividad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	1	5.6
	Regular	7	38.9
	Bueno	10	55.6
	Total	18	100.0

Nota. Está tabla muestra los resultados de la dimensión, según el cuestionario aplicado en los encuestados

Figura 11

Dimensión 3: Efectividad



Nota. Se observa que, entre los encuestados de la constructora Lorren un 55.56% expresaron un nivel bueno, en la cual creen que conocer los objetivos de la empresa, recibir evaluaciones constantes, tener responsabilidad y cumplir con los objetivos y metas permite que ellos sean más efectivos en cuanto a su productividad, el 38.89% manifestaron un nivel regular, es decir que estos presentan deficiencias para desarrollar o ejecutar estas funciones y el 5.56% indicaron un nivel bajo, que vendría ser un problema a mejorar en cuanto a estos indicadores.

3.1.1 Prueba de hipótesis y correlación de variables

Tabla 18

Prueba de normalidad

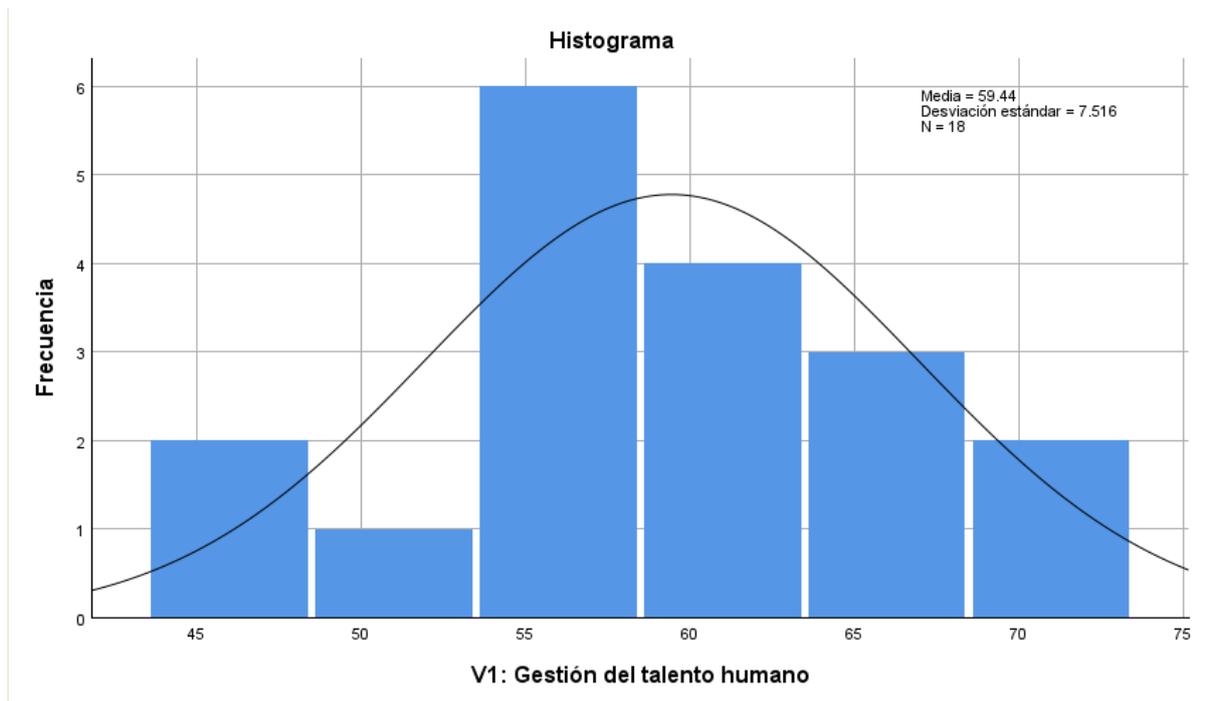
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico			Estadístico	gl	Sig.
	o	gl	Sig.			
V1: Gestión del talento humano	.110	18	.200*	.968	18	.766
V2: Productividad Laboral	.116	18	.200*	.944	18	.333

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.
a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Esta tabla muestra los resultados de la prueba de normalidad, según nuestras variables

Figura 12

Gráfico de la Prueba de normalidad



Nota. Como nuestra muestra (n) es < a 50 aplicamos Shapiro-Wilk, se observa que el valor de significancia o p-valor de la prueba de normalidad es mayor que 0.05, por ende, se tiene una distribución normal el cual se fundamenta en la estadística paramétrica, dado que, para la prueba de correlación se usará r Pearson.

3.1.2 Correlación de variables

Tabla 19

Resultado de la Correlación de variables

		V1: Gestión del talento humano	V2: Productividad Laboral
V1: Gestión del talento humano	Correlación de Pearson	1	.681**
	Sig. (bilateral)		.002
	N	18	18
V2: Productividad Laboral	Correlación de Pearson	.681**	1
	Sig. (bilateral)	.002	
	N	18	18

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

Nota. Está tabla muestra los resultados de la correlación de variables

Interpretación:

El estadístico de prueba de correlación resulta que, para la variable Gestión del talento humano es de 0.002, la cual el p-valor es menor a 0.05, por consiguiente, la V2 el sig (bilateral) es la misma cantidad 0.002, por ende, se rechaza la H0 (hipótesis nula) y se acepta la H1 (hipótesis alternativa). En conclusión, se deduce que existe una correlación positiva moderada $r = 0,681$ en ambas variables. Esto significa que, un aumento significativo en la GTH se asocia un incremento sustancial en la productividad laboral de los trabajadores.

Tabla 20*Correlaciones de las dimensiones de V1 con la V2*

		D1: Desarrollo del Talento	D2: Estilos de Gestión	D3: Cultura Organizacional	D4: Diseño Organizacional	V2: Productividad Laboral
D1: Desarrollo del Talento	Correlación de Pearson	1	,171	,307	,182	,574*
	Sig. (bilateral)		,497	,215	,470	,013
	N	18	18	18	18	18
D2: Estilos de Gestión	Correlación de Pearson	,171	1	,581*	,472*	,327
	Sig. (bilateral)	,497		,011	,048	,185
	N	18	18	18	18	18
D3: Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	,307	,581*	1	,703**	,580*
	Sig. (bilateral)	,215	,011		,001	,012
	N	18	18	18	18	18
D4: Diseño Organizacional	Correlación de Pearson	,182	,472*	,703**	1	,494*
	Sig. (bilateral)	,470	,048	,001		,037
	N	18	18	18	18	18
V2: Productividad Laboral	Correlación de Pearson	,574*	,327	,580*	,494*	1
	Sig. (bilateral)	,013	,185	,012	,037	
	N	18	18	18	18	18

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

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

Nota. En la tabla se observa que la mayoría de las dimensiones de la variable 1 (GTH) se relacionan con la variable 2(PL), siendo la relación de la D1 positiva moderada, la D2 no se relaciona con la V1 ya que el Sig. es mayor a 0.05. La D3 tiene una relación positiva moderada y la D4 de igual manera. En consideración a ello las dimensiones con mayor relación son: Desarrollo del talento y Cultura organizacional.

3.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En este estudio al determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los colaboradores de la Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, se pudo hallar que el valor (p calculado de la variable independiente es de 0.002, siendo un valor menor a 0.05), evidenciando el mismo resultado para la variable dependiente, a través de esta prueba se trabajó con una estadística paramétrica Pearson; en los resultados se halló una correlación positiva moderada en las variables. Dicho de otro modo, la GTH se enfoca en desarrollar el talento, estilos de gestión, cultura y diseño organizacional de los trabajadores. En la tabla 8 se obtuvo un 55.56% de nivel regular y un 44.44 % de nivel bueno, el cual se determinó que hay relación alta con la productividad, ya que si estos factores no llegan a ejecutar de manera apropiada la empresa no lo logra ser eficiente, eficaz y efectiva en sus tareas y funciones determinadas, Por otro lado, en la tabla 13 se evidenció un 88.89% de nivel bueno y un 11.11% de nivel regular, donde consideraron necesario desarrollar la gestión de talento en la constructora para obtener mayor productividad. Frente a lo comentado se rechaza la H0 (hipótesis nula) y se acepta la H1 (hipótesis alternativa) de la investigación, en la que se muestra que la gestión de talento humano se relaciona con la productividad de los trabajadores de la constructora Lorren.

Estos hallazgos son respaldados por el estudio de Torres (2021), cuyas investigaciones concluyeron que existe una relación alta entre las variables de gestión de talento humano y la productividad laboral. Por lo tanto, si dicha gestión no es óptima, tendrá un impacto significativo en el desempeño laboral de la organización. Así mismo Chiavenato (2009) argumenta que GTH es un factor clave para el progreso de las metas de una empresa, ya que las personas son las responsables de cumplir o ejecutar todas las actividades y funciones establecidas por la misma. Respecto a lo referido anteriormente y al analizar los resultados se afirma que mientras se le considere al talento humano como prioridad y se tenga una excelente cultura organizacional, buenos estilos de gestión y se desarrolle un buen diseño organizacional, mejor será la productividad de los colaboradores de la Constructora Lorren S.R.L., Chiclayo.

De acuerdo al primer objetivo específico que es analizar el nivel de la gestión del talento humano de la Constructora Lorren S.R.L., Chiclayo, 2022, se demostró que se encuentra en un nivel regular con un 55.56% y un nivel bueno con un 44.44%, esto significa que son más los trabajadores que consideran que es un enigma no enfocarse en formar al talento humano de la empresa porque les impide cumplir eficazmente los objetivos empresariales. Esto quiere decir que, la dimensión desarrollo del talento se encuentra en un nivel regular con un 72.22%, lo que significa que la mayor parte de los trabajadores no

cuentan con las habilidades, conocimientos, competencias y capacitaciones que les ayuden a mejorar su productividad laboral, por otra parte la dimensión estilos de gestión se encuentra en un nivel bueno con un 55.56%, en otras palabras, gran parte de colaboradores menciona que en la empresa se maneja un buen liderazgo, toma de decisiones, delegación y confianza por parte del gerente, siendo importantes para su mejor desempeño, además la dimensión cultura organizacional arrojó un 55.56% de nivel regular, lo que indica que la mayor parte de empleados desconocen las normas, poco sentido de pertenencia, falta de valores y la participación es baja, lo cual genera un mal ambiente laboral, y por último la dimensión diseño organizacional se encuentra en un nivel bueno con un 55.56%, en este sentido los trabajadores consideran que indicadores como funciones, puesto de trabajo, responsabilidad y comunicación son claves para cumplir con las tareas encomendadas por la empresa y así desempeñarse adecuadamente en beneficio de ambos.

Estos resultados son contrastados con el autor Checa et al. (2020) quien en su investigación llega a concluir que factores encontrados como falta de capacitaciones, comunicación, falta de pertenencia; dicho de otro modo, no se fomenta el apoyo y el crecimiento profesional, han permitido que los colaboradores ostenten deficiencias en su desempeño, asimismo no logren cumplir con los objetivos de la empresa. Así también Becker (1964) refiere que las inversiones en capacitación del talento humano generan un mayor rendimiento en forma de habilidades y productividad. En base a lo mencionado anteriormente y al analizar dichos resultados, podemos confirmar que la productividad de los empleados es afectada por las acciones o métodos implementados por la empresa.

Acorde al segundo objetivo que es describir el estado actual de la productividad laboral de los colaboradores de la constructora Lorren S.R.L., Chiclayo, se pudo evidenciar que se encuentra en un nivel Bueno con un 88,89% lo que significa que la mayor parte de los trabajadores consideran que su trabajo es productivo para la constructora, sin embargo, un 11,11% se encuentra en un nivel regular, lo que da a entender que necesitan de acciones que les ayuden a incrementar su capacidad productiva. Esto quiere decir que, la dimensión eficiencia de la productividad se encuentra en un nivel bueno con un 94,44% lo que indica que la mayor parte de los empleados expresan que es muy importante usar los recursos de manera eficiente, cumplir con el desarrollo de sus actividades a tiempo, trabajar en equipo y compartir sus conocimientos con los demás, el cual les ayuda a generar una mayor productividad, por otro lado, la dimensión eficacia se encuentra en un nivel bueno con 83.33% lo que indica que los trabajadores perciben que indicadores como puntualidad, eficacia en las actividades, manejo de recursos y comunicación ayudan a ser más productivo, y por último, la dimensión efectividad arrojó un 55,56% de nivel bueno, 38,89% regular y 5,56% bajo, lo

que indica que la mayor cantidad de encuestados piensa que tener conocimientos de los objetivos empresariales y evaluaciones, les ayudará a ser más productivos.

Estos resultados son contrastados con el autor Álvarez (2021) quien en su investigación detalla que el grado de productividad se logra teniendo en cuenta el trabajo de los empleados y el apoyo de los directivos, es decir, aunque la empresa cuente con buenos recursos económicos y tecnologías, no será suficiente si no cuenta con trabajadores con los conocimientos, capacidades, habilidades para desarrollar o manejar los recursos a disposición, asimismo señala que es importante considerar los incentivos como estímulo para alcanzar mayor productividad. Así también Bain (2000) refiere que la combinación de indicadores como la cavidad de mano de obra, recursos materiales disponibles, motivación, efectividad de administración y tiempo, influyen en la productividad. En tal sentido, bajo lo mencionado anteriormente y al analizar estos resultados, confirmamos que la productividad de los empleados va a depender de las acciones o métodos que maneje la empresa para ellos.

De acuerdo al tercer objetivo específico, identificar los factores de la gestión del talento humano que se relacionan con la productividad laboral en la Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022. Se evidencia que la mayoría de dimensiones de la variable 1 se relacionan con la variable 2, la cual se obtuvo con mayor relación el desarrollo del talento y la cultura organizacional que comprenden los siguientes indicadores, habilidades, conocimientos, competencias y capacitaciones; por la otra parte tenemos las normas, valores, pertenencia y participación.

Estos resultados son confirmados por Agudelo y Escobar (2022) quienes en su investigación buscaron analizar la productividad laboral, donde mencionaron cuales son las dimensiones que más se relacionan en ella, para ello utilizaron un coeficiente de correlación Pearson, que demuestra que la productividad será mayor si se incrementa la participación del personal, ya que permite mejorar los procesos, se va fortalecer las competencias a través de capacitaciones y evaluaciones, si se desarrolla una cultura organizacional creará pertenencia y compromiso, si practica el liderazgo aumentará la innovación y responsabilidad, por último si se promueve el trabajo en equipo, fomenta la cooperación y la integración de los trabajadores. Por otro lado, en la teoría de Prokopenko (1989) explica otros factores internos blandos que impactan en la productividad como, incentivos, los conocimientos técnicos, teóricos, tecnología, la organización y el método de trabajo que son parte fundamental para promover el mejoramiento del rendimiento laboral. Además, Bouzas y Reyes (2019) indicaron, la importancia de ejecutar una buena gestión en cuanto al recurso humano, ya que los trabajadores no solo deben ser utilizados para generar costos, si no que la organización

o empresa debe poner mayor interés en las necesidades laborales para lograr excelentes resultados. Posterior a lo mencionado y analizar los resultados, se corrobora que las dimensiones que más se relacionan con la productividad son el desarrollo del talento y la cultura organizacional que pertenecen a la variable gestión de talento humano.

3.3 Aporte práctico

I. Fundamentación

La constructora Lorren S.R.L., ubicada en la ciudad de Chiclayo, se especializa en la producción de cercos prefabricados de concreto (cemento). Es importante destacar que cuenta con un equipo de 18 colaboradores, en su mayoría técnicos encargados de la producción. Además, hay un grupo minoritario de profesionales que se encargan de monitorear las acciones y labores a fin de garantizar la estabilidad de la empresa, por consiguiente, se observa que sus colaboradores consideran de suma importancia emplear de manera efectiva los recursos disponibles, cumplir con sus actividades a tiempo, trabajar en equipo y tener comunicación que son parte del crecimiento laboral para darle solución al problema que se presenta en el desarrollar su talento inadecuado en cuanto a sus habilidades, conocimientos y competencias que son primordiales para tener un nivel alto de productividad. Asimismo, no se ejecuta correctamente una cultura organizacional porque los colaboradores desconocen las normas, los valores, no tienen una pertinencia y menos se involucran en la participación de toma de decisiones, por lo que esto genera que la empresa tenga deficiencias en sus tareas y funciones a ejecutar.

Por ende, en la propuesta se pretende desarrollar un programa de capacitación, un programa de inducción y un planteamiento de taller empleando herramientas de control de la calidad para los colaboradores, de este modo nos aseguramos que a la empresa incremente su productividad y erradique sus falencias de sus actividades, obteniendo trabajadores más capacitados, competitivos y participativos.

II. Objetivo General y Específicos

Objetivo General

- Fortalecer la gestión del talento humano en la Constructora Lorren, para mejorar la productividad laboral de los colaboradores mediante el establecimiento de programas estratégicos.

Objetivos específicos

- Elaborar un programa de capacitación para el desarrollo de las habilidades de los colaboradores de la Constructora Lorren S.R.L., Chiclayo, 2023.
- Establecer un programa de inducción para los nuevos colaboradores de la Constructora Lorren S.R.L., Chiclayo, 2023.
- Establecer un taller empleando herramientas de calidad para los colaboradores de la Constructora Lorren S.R.L., Chiclayo, 2023.

PLAN DE ACCIÓN

Tabla 21

ESTABLECER UN DE PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LOS COLABORADORES

TEMAS A CAPACITAR	ACTIVIDADES	DIRIGIDO A	SESIÓN	TIEMPO	RESPON SABLE	LUGAR DE EJECUCIÓN
Habilidades de comunicación y trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Se invitará a un ponente para realizar su sesión introductoria. - Sesión de comunicación efectiva. - Dinámica de trabajo en equipo. - Entrega de un tríptico informativo. 		Sesión 1:			
Uso eficiente de materiales y equipos.	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación del tema. - Realizar interrogantes acerca de los materiales y equipo que utilizan en producción. - Sesión de cómo usar los materiales y equipo adecuadamente. 	Colaboradores	Sesión 2:	Semestral	Specialist a en el tema	Oficina Corporativa

Nota. Elaboración propia

Descripción De Actividades

-Se invitará a un ponente para realizar su sesión introductoria: Esta actividad marca el comienzo del programa de capacitación. Un facilitador da a conocer a los participantes los conceptos de la comunicación efectiva y el trabajo en equipo. Puede incluir una presentación sobre los beneficios de desarrollar estas habilidades y establecer expectativas para el programa.

-Sesión de comunicación efectiva: El experto en comunicación guía a los participantes a través de ejercicios y prácticas destinados a mejorar sus habilidades de comunicación. Se pueden abordar temas como escucha activa, lenguaje corporal, empatía y asertividad.

-Dinámica de trabajo en equipo: Durante estas dinámicas, el experto de la capacitación lidera actividades interactivas que impulsan el trabajo en conjunto y la participación, el cual lo pueden realizar a través de juegos para resolver conflictos, soltar tensiones y mejorar la comunicación.

-Entrega de un tríptico informativo:

Figura 13
Tríptico



PROGRAMA DE INDUCCIÓN

Esta estrategia se utilizará con el fin de dar la bienvenida y orientar a los nuevos colaboradores que ingresan a la constructora Lorren. Su propósito es brindar la transición de nuevos empleados al entorno de trabajo e informarles acerca de los procesos de las diferentes áreas que hay en la empresa, así como también las herramientas necesarias para ejecutar sus actividades eficazmente.

Tabla 22

ESTABLECER UN PROGRAMA DE INDUCCIÓN

ACTIVIDADES	DESCRIPCIÓN	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	LUGAR DE EJECUCIÓN
Inducción general	Se dará a conocer información relacionada a: organigrama, misión, visión, valores, normas de la empresa.			
Inducción específica	Se otorgará información acerca de los procesos que se realizan en el área, en la cual va a laborar el colaborador y todas las actividades relaciones en el área.	Colaboradores nuevos	Jefe de Área	Oficina de la constructora
Evaluación	Se realizará una evaluación con el propósito de identificar los puntos claves de la inducción que no fueron entendidos por los colaboradores.			
Reinducción	Se llevará a cabo en caso de que los resultados de la evaluación hayan arrojado que los colaboradores no comprendieron a totalidad la inducción.			

Figura 15
Folleto de valores

VALORES

Calidad

Utilizamos materiales duraderos y resistentes, así como técnicas de construcción precisas para garantizar la solidez y la longevidad de nuestros cercos.

Aseguramos que nuestros clientes obtengan productos confiables y de calidad superior.

Innovación

En nuestra constructora, valoramos la creatividad e innovación en la fabricación de cercos perimétricos de concreto

Servicio al cliente

En la empresa nos enorgullece brindar un excelente servicio al cliente en la fabricación de cercos perimétricos de concreto.

★ ★

Figura 14
Folleto de misión y visión

Programa de inducción

MISIÓN

Somos una empresa, comprometida a fabricar y suministrar placas y postes de concreto duraderos y resistentes, que brindan seguridad y protección a las propiedades. A través de nuestra experiencia, buscamos brindar el mejor servicio a nuestros clientes, cumpliendo de forma adecuada y oportuna con los requerimientos.

VISIÓN

Ser la constructora líder en la fabricación de cercos perimétricos de concreto en la ciudad de Chiclayo, reconocida a nivel nacional por su calidad de producto y servicio, superando las expectativas de nuestros clientes al proporcionar soluciones innovadoras que garanticen la seguridad de sus propiedades, asimismo nos comprometemos a ser una empresa que busca nuevas formas de mejorar y diversificar nuestra cartera de productos.

Figura 17
Folleto de normas

NORMAS

Nuestras normas se basan en el éxito y son complementadas con el compromiso de nuestro equipo de trabajo

- Actúan con integridad
- Respeto y disciplina absoluta
- Respetar el horario laboral que la empresa ha establecido
- Realizar informes pertinentes al avance de la producción como medida obligatoria para garantizar que se esté cumpliendo con la programación fijada.
- Los colaboradores encargados de la productividad, deberán estar debidamente uniformados y protegidos con todos los implementos de seguridad

- Mantener tu área de trabajo limpio y ordenado
- Evitar acciones que generen violencia
- Registro detallado de los materiales que se utilizan y los procedimientos de fabricación

Figura 16
Folleto de objetivos

OBJETIVO

Realizar supervisiones de los procesos de la elaboración de prefabricados de concreto, así como sus procesos de venta.



Establecer relaciones a largo plazo con nuestros clientes, brindando servicios confiables, eficientes y

Realizar investigaciones y desarrollo continuo para mejorar los cercos perimétricos fabricados por la empresa.



Definir funciones administrativas de cada uno de los colaboradores para conseguir resultados

Tabla 23*PLANTEAMIENTO DE TALLER EMPLEANDO HERRAMIENTAS DE CONTROL DE LA CALIDAD*

EMPLEO DE HERRAMIENTAS	DESCRIPCIÓN	DIRIGIDO A	TEMPORALIDAD	RESPONSABLE
Ishikawa	Llevar a cabo la identificación de barreras para la participación.	Colaboradores	Semestral	Jefe de cada área
Tormenta de Ideas	Generación de ideas para el mejoramiento de participación de los colaboradores.			

Figura 18
Diagrama de Ishikawa



Figura 19
Tormenta de ideas



3.1. MONITOREO Y EVALUACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

Tabla 25

Monitoreo y evaluación del plan de acción

N°	Actividades	Objetivo	Meta	EVALUACIÓN
1	Establecer un Programa de capacitación	Incrementar las habilidades y conocimientos de los colaboradores que ayuden a mejorar su productividad laboral.	Desarrollar mejores habilidades y conocimientos, para incrementar la productividad.	Encuesta
2	Programa de Inducción	Instruir u orientar a los nuevos colaboradores a conocer los procesos de la empresa, normas, deberes y los temas correspondientes en la constructora.	Impulsar a los colaboradores nuevos a entender cada aspecto de su labor a ejecutar y de toda la empresa en general, para que así ellos se desempeñen de manera adecuada en su puesto de trabajo, asimismo lograr que se sienta valorado entre sus compañeros y por la empresa.	Check list
3	Planteamiento de taller empleando herramientas de control de calidad.	Con la herramienta de Ishikawa el objetivo es: - Analizar y observar las posibles causas y consecuencias de la escasa participación de los colaboradores.	Promover un entorno laboral más motivador y productivo en los colaboradores.	Check list

Con la herramienta de Tormenta de Ideas el objetivo es: Promover la creatividad y la generación de ideas para vencer los obstáculos identificados y fomentar la participación de los colaboradores de la constructora.

Tener trabajadores más comprometidos para realizar sus actividades, y que se sientan empoderados para aportar ideas nuevas en la empresa.

Figura 20
Formato de encuesta

	ENCUESTA DE EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN				N°
					Fecha:
Tema:					
Lugar donde se realizó la capacitación:					
¿Cuál es su calificación para cada uno de los elementos siguientes?, marque con una (x) el número que corresponde.					
	Malo	Bajo	Regular	Bueno	Muy bueno
1. En general, ¿cómo calificaría la calidad de la capacitación?					
2. ¿Cómo calificaría la relevancia de los temas tratados durante la capacitación?					
3. ¿Cómo calificaría la utilidad de la capacitación en relación con sus necesidades y expectativas?					
4. ¿Cómo calificaría la calidad de las actividades o ejercicios prácticos realizados durante la capacitación?					
5. ¿Cómo calificaría la disponibilidad y capacidad del instructor para responder preguntas y brindar apoyo durante la capacitación?					
El tiempo destinado fue:	Corto		Excesivo		Adecuado
El programa fue:	Muy teórico		Muy práctico		Equilibrado
¿Qué temas le gustaría que fueran tratados?					
Comentarios y Sugerencias					
Área de Recursos Humanos			Representante de la Gerencia		
Firma			Firma		

Figura 21
Formato de Checklist

		CHECKLIST DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN			
Expositor		Lourdes Pamela Estela Savedra			
Objetivo: Evaluación de los procesos y procedimientos de la empresa, para otorgar un aporte significativo aplicando los conocimientos adquiridos en el área.					
Documentación consultada: Explicación sobre el direccionamiento estratégico de la empresa, explicaciones de los procesos en la empresa referente a las áreas y su puesto de trabajo.					
Talento humano					
NOTA: Indique con una X si el tema o actividad se realizó					
C(cumplió) NC (no cumplió)					
Recursos Humanos			Procesos		
Tema o actividad	C	NC	Tema o actividad	C	NC
Bienvenida			Productos		
Historia de la empresa			Descripción de puestos		
Misión					
Visión			Clientes		
Valores			Producción		
			Rrecorrido de la planta de producción		
Objetivos					
Normas					
SUPERVISOR					
EMPLEADO					
OBSERVACIONES					
RECOMENDACIONES					

IV. PRESUPUESTO

Tabla 26
Presupuesto

Estrategia	Actividad/Accion	Descripcion del caso	Cantidad	Unidad de Medida	Costo Unitario	Rubro Presupuestal	Total
Establecer un programa de capacitacion para los colaboradores	Habilidades de comunicaci3n y trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Se invitar3 a un ponente para realizar su sesi3n introductoria. - Sesi3n de comunicaci3n efectiva. - Din3mica de trabajo en equipo. - Entrega de un tr3ptico informativo. - Presentaci3n del tema. - Realizar interrogantes acerca de los materiales y equipo que utilizan en producci3n. 	01 sesion (2h)	1 Especialista	S/ 400.00	Autofinanciado por la empresa	S/ 800.00
	Uso eficiente de materiales y equipos.	<ul style="list-style-type: none"> - Presentaci3n del tema. - Realizar interrogantes acerca de los materiales y equipo que utilizan en producci3n. Sesi3n de c3mo usar los materiales y equipo adecuadamente. 	01 sesion (2h)	1 Especialista	S/ 400.00	Autofinanciado por la empresa	S/ 800.00
Programa de Inducci3n	Induccion general, induccion especifica, evaluaci3n y reinducci3n	Se informara a los nuevos ingresantes sobre: Valores, Mision, Vision, objetivos, valores, normas y procesos.		Jefe de cada Area	S/ 0.00	Autofinanciado por la empresa	S/ 0.00

Planteamiento de Taller empleando las herramientas de control de calidad	Aplicar las herramientas como: Ishikawa y Tormenta de ideas	Emplear un proyector	1	unidad	S/ 150.00	Autofinanciado por la empresa	S/ 150.00
TOTAL							S/ 1,750.00

La presente propuesta demanda un costo de S/ 1, 750.00 el cual será solventado por la empresa.

V. COSTO-BENEFICIO DE LA PROPUESTA

La empresa para el 2022 ha tenido aproximadamente S/180 000 soles de ingresos. Para finales del año 2023 se estima un incremento del 10%, considerando la inversión de la propuesta con un total de S/ 1,750.00

Tabla 27
Costo-Beneficio

DESCRIPCIÓN	DETALLE
Ingreso total del año 2022	S/ 180,000.00
Incremento esperado para el 2023	10%
costo de propuesta	S/ 1,750.00
Incremento de los ingresos 10%	S/ 18,000.00
Relación B/C	10.2

Basándose en la tabla anterior, el índice costo/beneficio es de 10.2, lo que sugiere que la propuesta es viable, dado que supera el valor de uno. En consecuencia, se puede concluir que si la empresa examina y adopta la propuesta, será rentable.

Además de ello, los beneficios que cada estrategia genera son: Un Incremento de la productividad de los trabajadores, así como el logro efectivo de los objetivos y metas establecidos, colaboradores eficientes y eficaces en el desempeño de su puesto de trabajo y flexibilidad, aumento de la productividad, asimismo colaboradores más comprometidos y motivados, lo que conlleva a un aumento de productividad, ya que ellos estarán más capacitados para colaborar, aportar ideas y alcanzar los objetivos de la empresa

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Se logró determinar que, la gestión del talento humano (GTH) se relaciona con la productividad laboral (PL) de los colaboradores de la Constructora Lorren. Esto se evidencia a través de la correlación de Pearson ($r=0,681$), con un p -valor = 0.002, indicando una correlación positiva moderada. Estos resultados respaldan la aceptación de la Hipótesis alternativa (H1). Concluyendo que, cuando la GTH aumenta significativamente, mejora la PL del trabajador.

Asimismo, se pudo establecer que el nivel de gestión de talento humano de la constructora Lorren se encuentra en un nivel regular, esto se alcanzó mediante la encuesta aplicada a los colaboradores, teniendo como resultado un 55,56% para esta variable.

Por otro lado, se logró determinar que el estado actual de productividad que tienen los colaboradores de la Constructora Lorren es Bueno, se pudo demostrar gracias a la encuesta aplicada a los colaboradores, resultando un 88,89% para la variable.

Por último, se pudo identificar que los factores que más se relacionan de la variable independiente con la variable dependiente de los colaboradores de la Constructora son: el desarrollo de talento, el cual presenta una significancia (Sig.) de 0,013 y un coeficiente de correlación de r de Pearson de 0.574, resultando en una relación positiva moderada. Esta dimensión consta de habilidades, conocimientos, competencias y capacitaciones. Asimismo, la cultura organizacional, que muestra un Sig. de 0,012 y una ρ de 0,580, revelando una relación positiva moderada, y consta de normas, valores, pertenencia y participación de los colaboradores en la empresa. Considerando a estos resultados, las dimensiones con una relación más destacada son el Desarrollo del talento y Cultura organizacional.

4.1. Recomendaciones

Se recomienda a la constructora Lorren establecer capacitaciones para sus colaboradores, centrándose en el desarrollo de las destrezas de comunicación y labor de equipo. Además, es fundamental brindar instrucción sobre el uso eficiente de materiales y equipos, lo que permitirá a los colaboradores llevar a cabo sus tareas de forma eficaz, resultando en un mayor nivel de productividad para cada miembro del equipo.

Por otro lado, se sugiere que la empresa realice un programa de inducción para sus nuevos ingresantes, con el objetivo de dar a conocer el entorno laboral y las funciones que va a realizar y respetar como los valores, normas entre otras responsabilidades correspondiente que le permita desempeñarse correctamente.

Asimismo, se recomienda al gerente plantear talleres empleando herramientas de calidad como: Ishikawa y tormenta de ideas, con el fin de conocer las causas y consecuencias de la escasa participación, generar nuevas ideas e involucrar más al colaborador en la toma de decisiones que serán de gran beneficio porque obtendrán colaboradores más comprometidos en sus actividades y con la empresa.

Finalmente, se recomienda fortalecer de forma continua los factores que han demostrado estar vinculados con la productividad del colaborador: el desarrollo del talento y la cultura organizacional. Para lograr esto, se sugiere establecer programas de capacitación, inducción, herramientas de Ishikawa y tormenta de ideas. Al enfocarse en fortalecer estos aspectos más relacionados, se busca no solo mantener, sino también elevar su satisfacción, con la expectativa de generar un impacto positivo en la productividad de los colaboradores de Constructora Lorren.

REFERENCIAS

- Agudelo, B. E., y Escobar, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista De Ciencias Sociales*, 28(2), 122-136. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i2.37928>
- Almeyda, M. S. (2018). La gestión de talento humano basado en la motivación para generar productividad laboral en la Universidad César Vallejo, filial Chiclayo [Tesis de posgrado, Escuela de posgrado Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31788/almeyda_tm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alvares, A. (2021). Gestión de recursos humanos y productividad laboral en las organizaciones comerciales. *Revista CIENCIAMATRIA*. 7(2), 902-915. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i2.562>
- Becker, G. (1964). *Human Capital [Capital Humano]*. United States of America. The University of Chicago Press.
- Berghe, R. E. (2005). *Gestión y gerencia empresariales: aplicadas al siglo XXI* (2a. ed.). Ecoe Ediciones. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/69126?page=292>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación*. Pearson Editorial. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%c3%b3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bouzas, J. A. & Reyes, G. (2019). *Gestión del talento humano*. IURE Editores. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/130372?page=1>
- Castro, K. O., y Delgado, J. M. (2020). Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 684-703. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.107
- Castro, K. V., Luna, K. A., y Erazo, J.C. (2020). Gestión del Talento Humano para la mejora laboral en el Banco Solidario. *Telos: revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 22 (1), 184-203. DOI: www.doi.org/10.36390/telos221.13
- Checa, L. A., Cabrera, X., y Chávarry, P. (2020). Estrategia de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en una entidad bancaria. *Investigación Valdizana*, 14(4), 188-197. <https://doi.org/10.33554/riv.14.4.746>

- Chiavenato, I. (2009) *Gestión del Talento Humano*. Tercera Edición. Miembro de la Cámara Nacional de la Industria. Editorial Mexicana.
- Dávila, R. C., Agüero, E. C., Castro, L., y Vargas, A. R. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402-409. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-402.pdf>
- Díaz, G, A. & Quintana, M, D. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, 22(1), pp. 29- 48. http://elcriterio.com/revista/contenidos_22_1/Vol22_num1_3.pdf
- Díaz, H. E., y Aroche, F. (2020). Determinantes de la productividad laboral en México: una aproximación desde la teoría del crecimiento endógeno con redes neuronales artificiales. *Revista de La CEPAL*, 130, 159–178. <https://doi.org/10.18356/98dc664f-es>
- Fernández, M. (1997). *Eficacia organizacional*. Ediciones Diaz Santos.
- Fontalvo, T., De la hoz, E., y Morelos, J. (2018). La Productividad Y Sus Factores: Incidencia En El Mejoramiento Organizacional. *Dimensión Empresarial*, 16(1), 47-60. <https://doi.org/10.15665/dem.v16i1.1375>
- Franco, J. A., y Bedoya, J. (2018). Análisis de modelos del talento humano aplicados en organizaciones pymes. *Revista CEA*, 4(7), 85–101. <https://doi.org/10.22430/24223182.761>
- Guzmán, E. (2022). Gestión del talento humano y motivación laboral en trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza, 2019. *Revista Científica Pakamuros*, 10(1), 78 - 90. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i1.270>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. Editorial Mc Graw Hill Educación.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-HILL Interamericana Editores, S.A. De C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2016). *Cálculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra*. INEGI. <http://www.stps.gob.mx/gobmx/estadisticas/productividad/metodologia2015.pdf>
- Jaramillo, J., y silva, Y. (2022). Gestión del talento humano y productividad académica en un instituto universitario. *Revista Negotium*, 18(52), 31–48. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6724851>
- Mundaca, J, F. (2021). Gestión del talento humano para mejorar el desempeño de los colaboradores de la empresa a SANICENTER S.A.C – 2019 [Tesis postgrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8781>
- Muñoz, H., Vargas, J., y Zavaleta, W. (2020). Gestión del talento humano y productividad en el ferrocarril central andino S.A. Lima – Perú. *Revista Científica Internacional*, 7(2), 175 -198. <https://www.utic.edu.py/revista.ojs/index.php/revistas/article/view/112>
- Nemur, L. (2016). *Productividad: Consejos y atajos de productividad para personas ocupadas*. Babelcube.
- Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J. & Rebolledo, M. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. 12(3) 263 – 274. <https://www.redalyc.org/pdf/741/74124948006.pdf>
- Ortiz, L., Ortiz, L. E., Coronell, R. D., Hamburger, K., & Orozco, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional. *Revista Latinoamericana de Hipertension*, 14(2), 187–193. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85071689249&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&st1=Incidencia+del+clima+organizacional+en+la+productividad+laboral&sid=5b2f90a52118e41d4a5ae718cf0d3c8b&sot=b&sdt=b&sl=78&s=TITLE-ABS-KEY%28Incidencia+del+clima+organizacional+en+la+productividad+laboral%29&reIpos=0&citeCnt=4&searchTerm=>
- Prada, R., Rueda, M. J., y Ocampo, P. C. (2020). Clima de trabajo y su relación con la productividad laboral en empresas de tecnología. *Revista Espacios*, 41(45), 57–75. <https://doi.org/10.48082/espacios-a20v41n45p06>
- Prokopenko, J. (1989). *La gestión de la productividad*. México: Pearson Editorial
- Ramírez, R. (2018). *La Productividad Laboral Y Su Relación En El Sistema De Remuneración De Operadores De Caja De Conecta Retail S.A* [Tesis pregrado, Universidad

Católica Santo Toribio de Mogrovejo].
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1787/1/TL_%20RamirezGutierrezRicardo.pdf

Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., y Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167–175. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

Ramírez, R. I., Espíndola, C. A., Ruíz, G. I., y Hugueth, A. M. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información Tecnológica*, 30(6), 167–175. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>

Rojas, J., Céspedes, R., y Bambaren, L. (2020). Gestión de talento Humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo de la empresa FISIM SAC. *Revista Balance´s Tingo María*, 8(11), 48-55. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/194/177>

Rojas, M. D. (2018). Gestión del talento humano y desempeño laboral en la empresa Molino Semper S.A.C Lambayeque [Tesis postgrado, Universidad Señor de Sipán]. <file:///C:/Users/HP%20SUPPORT/Downloads/Rojas%20Valdera%20Madelaine%20Dayana.pdf>

Romero, R. (2021). Relación del clima organizacional y la productividad de los colaboradores del área de producción de ladrillo de la empresa Cerámicos Lambayeque de la ciudad de Chiclayo [Tesis postgrado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8915/Romero_%20Paredes_%20Rolando_%20Ronald.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Editorial Universidad Ricardo Palma. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Torres, D. (2021). Gestión Del Talento Humano y La Productividad Laboral en el Área de Recursos Humanos GERCETUR Región – Lambayeque [Tesis postgrado, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81319>

Vallejo, L. M. (2015). *Gestión del talento humano Riobamba*. La Caracola Editores. <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

Villavicencio, E., Quiroz, E., García, M., y Santamaría, E. A. (2022). Apoyo empresarial y efectos derivados del COVID-19: implicaciones en la productividad laboral. *Revista Brasileira De Medicina do Trabalho*, 20(1), 3-10. DOI: 10.47626/1679-4435-2022-719

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de consistencia

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA CONSTRUCTORA LORREN S.R. L., CHICLAYO, 2022

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES
¿Cuál es la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los colaboradores en la Constructora Lorren S.R.L., Chiclayo, 2022	Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los colaboradores en la Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022	H1: La gestión del talento humano se relaciona con productividad laboral de los colaboradores en la Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022	VI: Gestión del talento humano.
PROBLEMAS ESPECIFICOS	OBJETIVOS ESPECIFICOS		
¿Cuál es el nivel de gestión del talento humano en la constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022?	Analizar el nivel de gestión del talento humano en la Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022		
¿Cuál es el estado actual de la productividad laboral en la constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022?	Describir el estado actual de la productividad laboral en la Constructora Lorren S.R. L. Chiclayo, 2022	H0: La gestión del talento humano no se relaciona con la productividad laboral de los colaboradores en la Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022	VD: Productividad laboral.
¿Cuáles son los factores de la gestión del talento humano que se relacionan con la productividad laboral en la constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022?	Identificar los factores de la gestión del talento humano que se relacionan con la productividad laboral en la Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022		

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

CONSTRUCTORA LORREN S.R.L.

Estimados (as) amigos (as), colaboradores de la Constructora Lorren S.R.L. a continuación, se les presentan un conjunto de preguntas que nos ayudarán a determinar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la productividad laboral de su centro de trabajo. Se deberá responder según su criterio en lo personal. Las respuestas que usted brinde serán confidenciales, y sólo será tratada para fines académicos en esta investigación.

Marque con un aspa "X", la respuesta que considere oportuna en base a su criterio, de acuerdo a los siguientes Ítems:

ENUNCIADO	VALOR
Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Indeciso	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

N°	ENUNCIADO	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
CUESTIONARIO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
HABILIDADES						
1	¿Crees contar con las habilidades necesarias para desempeñarte en tus funciones?					
CAPACITACIONES						
2	¿Cuentan con un programa de capacitación para mejorar sus habilidades y tener una mejor producción?					
CONOCIMIENTOS						
3	¿Se siente con amplios conocimientos sobre la labor que realiza en la empresa Lorren S.R.L.?					
COMPETENCIAS						
4	¿La empresa realiza evaluaciones para conocer sus competencias laborales?					
LIDERAZGO						

5	¿Considera que el liderazgo del gerente de la constructora Lorren les orienta a lograr los objetivos y a tener un mejor rendimiento laboral?					
---	--	--	--	--	--	--

TOMA DE DECISIONES

6	¿Considera usted que la toma de decisiones inoportunas afecta el cumplimiento de los objetivos de la Constructora Lorren?					
---	---	--	--	--	--	--

DELEGACIÓN

7	¿Considera que las tareas delegadas por el gerente de la empresa se dan en función a tus capacidades para ejercerla?					
---	--	--	--	--	--	--

CONFIANZA EN LOS TRABAJADORES

8	¿La confianza entre sus compañeros de trabajo es buena?					
---	---	--	--	--	--	--

NORMAS

9	¿Usted tiene conocimiento de las normas establecidas por la empresa y además cumple con aquellas?					
---	---	--	--	--	--	--

VALORES

10	¿Te sientes respetado por tus compañeros de trabajo y tu organización?					
----	--	--	--	--	--	--

PERTENENCIA

11	¿Sientes que la empresa te apoya y fomenta tu desarrollo profesional?					
----	---	--	--	--	--	--

PARTICIPACIÓN

12	¿Usted Participa de forma activa en las tareas de la empresa?					
----	---	--	--	--	--	--

FUNCIONES

13	¿Se le asigna funciones de puesto acorde a su formación académica?					
----	--	--	--	--	--	--

PUESTO DE TRABAJO

14	¿Siente un nivel muy alto de responsabilidad personal por el trabajo que realiza en este puesto?					
----	--	--	--	--	--	--

RESPONSABILIDAD

15	¿Se siente comprometido con las obligaciones u responsabilidad que le asigna la empresa?					
----	--	--	--	--	--	--

COMUNICACIÓN

16	¿Hay una comunicación afectiva y amigable dentro de la empresa?					
----	---	--	--	--	--	--

N°	ENUNCIADO	VALORACIÓN				
CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL		1	2	3	4	5

UTILIZACIÓN DE LOS RECURSOS

1	¿Los recursos asignados para el desarrollo de las actividades son usados de forma eficiente?					
---	--	--	--	--	--	--

TIEMPO

2	¿Cumple con sus actividades o funciones en el tiempo y horario establecidos?					
---	--	--	--	--	--	--

TRABAJO EN EQUIPO

3	¿Cree usted que hay mayor productividad cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?					
---	--	--	--	--	--	--

COMPARTIR CONOCIMIENTOS

4	¿Usted comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros de trabajo?					
---	--	--	--	--	--	--

PUNTUALIDAD EN EL TRABAJO

5	¿Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?					
----------	---	--	--	--	--	--

EFICACIA AL EJECUTAR LAS ACTIVIDADES

6	¿Considera que las actividades ordenadas por su jefe se realizan con eficacia?					
----------	--	--	--	--	--	--

MANEJO DE RECURSOS

7	¿Cuentas con los recursos y herramientas necesarias para realizar correctamente tus funciones?					
----------	--	--	--	--	--	--

COMUNICACIONES

8	¿Considera que las comunicaciones entre compañeros de trabajo son fundamentales para el cumplimiento de sus funciones?					
----------	--	--	--	--	--	--

CONOCIMIENTO DE LOS OBJETIVOS

9	¿Considera usted que tener mayor conocimiento de los objetivos de trabajo puede desarrollarse de manera más eficiente?					
----------	--	--	--	--	--	--

EVALUACIÓN CONSTANTE

10	¿En la empresa se llevan a cabo evaluaciones continuas en sus labores para aumentar o mejorar su rendimiento?					
-----------	---	--	--	--	--	--

RESPONSABILIDAD AL ASUMIR LA FUNCIÓN

11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?					
-----------	--	--	--	--	--	--

CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS

12	¿Considera que su equipo de trabajo logra cumplir a tiempo con las actividades programadas dentro de la empresa?					
-----------	--	--	--	--	--	--

Gracias por su colaboración.

Chiclayo, noviembre del 2022

Anexo 3: Validación de instrumento

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIOS EXPERTOS.



INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Sandra Mary Guainzo
2.	PROFESIÓN	Lic. en Administración
	ESPECIALIDAD	Gestión del Talento Humano
	GRADO ACADÉMICO	Magister
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	20 años
	CARGO	Docente a Tiempo Completo
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en la Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	ADRIANO ROJAS, MARIA ALEXANDRA NEIRA FERNZÁNDEZ, DIGNA FIORELLA
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada a los trabajadores de la Constructora Lorren S.R.L.
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los colaboradores de la Constructora Lorren S.R.L., Chiclayo, 2022.	
	ESPECÍFICOS Analizar el nivel de gestión del talento humano en la Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022. Describir el estado actual de la productividad laboral en la Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022. Identificar los factores de la gestión del talento humano que se relacionan con la productividad laboral en la Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022.	

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa(x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO PORFAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N.º	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
01	¿Crees contar con las habilidades necesarias para desempeñarte en tus funciones?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
02	¿Cuentan con un programa de capacitación para mejorar sus habilidades y tener una mejor producción?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
03	¿Se siente con amplios conocimientos sobre la labor que realiza en la empresa Lorren S.R.L.?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: IAS:
04	¿La empresa realiza evaluaciones para conocer sus competencias laborales?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: IAS:
05	¿Considera que el liderazgo del gerente de la constructora Lorren les orienta a lograr los objetivos y a tener un mejor rendimiento laboral?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: IAS:
06	¿Considera usted que la toma de decisiones inoportunas afecta el cumplimiento de los objetivos de la Constructora Lorren?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: IAS:
07	¿Considera que las tareas delegadas por el gerente de la empresa se dan en función a tus capacidades para ejercerla?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
08	¿La confianza entre sus compañeros de trabajo es buena?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
09	¿Usted tiene conocimiento de las normas establecidas por la empresa y además cumple con aquellas?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: S:

10	¿Te sientes respetado por tus compañeros de trabajo de tu organización?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
	SUGERENCIAS:	
11	¿Sientes que la empresa te apoya y fomenta tu desarrollo profesional?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
	SUGERENCIAS:	
12	¿Usted participa de forma activa en las tareas de la empresa?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
	SUGERENCIAS:	
13	¿Se le asigna funciones de puesto acorde a su formación académica?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
	SUGERENCIAS:	
14	¿Siente un nivel muy alto de responsabilidad personal por el trabajo que realiza en este puesto?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
	SUGERENCIAS:	
15	¿Se siente comprometido con las obligaciones u responsabilidad que le asigna la empresa?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
	SUGERENCIAS:	
16	¿Hay una comunicación afectiva y amigable dentro de la empresa?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
	SUGERENCIAS:	
PROMEDIO OBTENIDO:		A () D ()
6.COMENTARIOS GENERALES		
7.OBSERVACIONES		

Juez Experto: Sandra Mary B.
DNI: 76653540

		Identificar los factores de la gestión del talento humano que se relacionan con la productividad laboral en la Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022.	
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa(x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO PORFAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS			
N.º	PRODUCTIVIDAD LABORAL		
01	¿Los recursos asignados para el desarrollo de las actividades son usados de forma eficiente?	A (✓)	D ()
		SUGERENCIAS:	
02	¿Cumple con sus actividades o funciones en el tiempo y horario establecido?	A (✓)	D ()
		SUGERENCIAS:	
03	¿Cree usted que hay mayor productividad cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?	A (✓)	D ()
		SUGERENCIAS:	
04	¿Usted comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros de trabajo?	A (✓)	D ()
		SUGERENCIAS:	
05	¿Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?	A (✓)	D ()
		SUGERENCIAS:	
06	¿Considera que las actividades ordenadas por su jefe se realizan con eficacia?	A (✓)	D ()
		SUGERENCIAS:	
07	¿Cuentas con los recursos y herramientas necesarias para realizar correctamente tus funciones?	A (✓)	D ()
		SUGERENCIAS:	
08	¿Considera que la comunicación entre compañeros de trabajo es fundamental para el cumplimiento de sus funciones?	A (✓)	D ()
		SUGERENCIAS:	
09	¿Considera usted que tener mayor conocimiento de los objetivos de trabajo puede desarrollarse de manera más eficiente?	A (✓)	D ()
		SUGERENCIAS:	
10	¿En la empresa se llevan a cabo evaluaciones continuas en sus labores para aumentar o mejorar su rendimiento?	A (✓)	D ()
		SUGERENCIAS:	

11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
12	¿Considera que su equipo de trabajo logra cumplir a tiempo con las actividades programadas dentro de la empresa?	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
PROMEDIO OBTENIDO:		A ()	D ()
13. COMENTARIOS GENERALES:			
14. OBSERVACIONES			


 Juez Experto: Sandra Mary C.
 DNI: 16658540

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIOS EXPERTOS.



INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ	Abraham José García Poveda	
2.	PROFESIÓN	Dr. Administración
	ESPECIALIDAD	Talento Humano.
	GRADO ACADÉMICO	Dr. Gestión Pública y Mg. Talento Humano
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	16 años
	CARGO	Coordinador Investigación y P&D
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en la Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022.		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	ADRIANO ROJAS, MARIA ALEXANDRA NEIRA FERNZÁNDEZ, DIGNA FIORELLA
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta aplicada a los trabajadores de la Constructora Lorren S.R.L.	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los colaboradores de la Constructora Lorren S.R.L., Chiclayo, 2022.	
	ESPECÍFICOS Analizar el nivel de gestión del talento humano en la Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022. Describir el estado actual de la productividad laboral en la Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022. Identificar los factores de la gestión del talento humano que se relacionan con la productividad laboral en la Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022.	

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa(x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO PORFAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N.º	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
01	¿Crees contar con las habilidades necesarias para desempeñarte en tus funciones?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
02	¿Cuentan con un programa de capacitación para mejorar sus habilidades y tener una mejor producción?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
03	¿Se siente con amplios conocimientos sobre la labor que realiza en la empresa Lorren S.R.L.?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: IAS:
04	¿La empresa realiza evaluaciones para conocer sus competencias laborales?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: IAS:
05	¿Considera que el liderazgo del gerente de la constructora Lorren les orienta a lograr los objetivos y a tener un mejor rendimiento laboral?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: IAS:
06	¿Considera usted que la toma de decisiones inoportunas afecta el cumplimiento de los objetivos de la Constructora Lorren?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: IAS:
07	¿Considera que las tareas delegadas por el gerente de la empresa se dan en función a tus capacidades para ejercerla?	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
08	¿La confianza entre sus compañeros de trabajo es buena?	A (<input type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS:
09	¿Usted tiene conocimiento de las normas establecidas por la empresa y además cumple con aquellas?	A (<input type="checkbox"/>) D () SUGERENCIAS: IAS:

10	¿Te sientes respetado por tus compañeros de trabajo de tu organización?	A (/) D () SUGERENCIAS:
11	¿Sientes que la empresa te apoya y fomenta tu desarrollo profesional?	A (/) D () SUGERENCIAS:
12	¿Usted participa de forma activa en las tareas de la empresa?	A (/) D () SUGERENCIAS:
13	¿Se le asigna funciones de puesto acorde a su formación académica?	A (/) D () SUGERENCIAS:
14	¿Siente un nivel muy alto de responsabilidad personal por el trabajo que realiza en este puesto?	A (/) D () SUGERENCIAS:
15	¿Se siente comprometido con las obligaciones u responsabilidad que le asigna la empresa?	A (/) D () SUGERENCIAS:
16	¿Hay una comunicación afectiva y amigable dentro de la empresa?	A (/) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (/) D ()
6.COMENTARIOS GENERALES		
7.OBSERVACIONES		


 Juez Experto:
 DNI: 80270538

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

8. NOMBRE DEL JUEZ		Abraham Jose Gorio, Povera
9.	PROFESIÓN	Lic. Administración
	ESPECIALIDAD	Talento Humano.
	GRADO ACADÉMICO	Dr. Gestión Pública y Talento Humano
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	16 años
	CARGO	Coordinador Investigaciones
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en la Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022		
10. DATOS DEL TESISISTA		
10.1	NOMBRES Y APELLIDOS	ADRIANO ROJAS, MARIA ALEXANDRA NEIRA FERNÁNDEZ, DIGNA FIORELLA
10.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
11. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada a los trabajadores de la Constructora Lorren S.R.L.
12. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los colaboradores de la Constructora Lorren S.R.L., Chiclayo, 2022.</p> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>Analizar el nivel de gestión del talento humano en la constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022.</p> <p>Describir el estado actual de la productividad laboral en la constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022.</p>

		Identificar los factores de la gestión del talento humano que se relacionan con la productividad laboral en la Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022.	
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa(x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO PORFAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS			
N.º	PRODUCTIVIDAD LABORAL		
01	¿Los recursos asignados para el desarrollo de las actividades son usados de forma eficiente?	A (✓)	D ()
		SUGERENCIAS:	
02	¿Cumple con sus actividades o funciones en el tiempo y horario establecido?	A (✓)	D ()
		SUGERENCIAS:	
03	¿Cree usted que hay mayor productividad cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?	A (✓)	D ()
		SUGERENCIAS:	
04	¿Usted comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros de trabajo?	A (✓)	D ()
		SUGERENCIAS:	
05	¿Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?	A (✓)	D ()
		SUGERENCIAS:	
06	¿Considera que las actividades ordenadas por su jefe se realizan con eficacia?	A (✓)	D ()
		SUGERENCIAS:	
07	¿Cuentas con los recursos y herramientas necesarias para realizar correctamente tus funciones?	A (✓)	D ()
		SUGERENCIAS:	
08	¿Considera que la comunicación entre compañeros de trabajo es fundamental para el cumplimiento de sus funciones?	A (✓)	D ()
		SUGERENCIAS:	
09	¿Considera usted que tener mayor conocimiento de los objetivos de trabajo puede desarrollarse de manera más eficiente?	A (✓)	D ()
		SUGERENCIAS:	
10	¿En la empresa se llevan a cabo evaluaciones continuas en sus labores para aumentar o mejorar su rendimiento?	A (✓)	D ()
		SUGERENCIAS:	

11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	A (✓)	D () SUGERENCIAS:
12	¿Considera que su equipo de trabajo logra cumplir a tiempo con las actividades programadas dentro de la empresa?	A (✓)	D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (✓)	D ()
13.COMENTARIOS GENERALES:			
14.OBSERVACIONES			



 Juez Experto:
 DNI: 80270538

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIOS EXPERTOS



INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ	Hg. Koda Yvonne Rojas Vences	
2.	PROFESIÓN	Administradora
	ESPECIALIDAD	Administración y Marketing
	GRADO ACADÉMICO	Maestra
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	16 años
	CARGO	DTC.
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en la Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022.		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	ADRIANO ROJAS, MARIA ALEXANDRA NEIRA FERNZÁNDEZ, DIGNA FIORELLA
3.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
4. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada a los trabajadores de la Constructora Lorren S.R.L.
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		GENERAL Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los colaboradores de la Constructora Lorren S.R.L., Chiclayo, 2022.
		ESPECÍFICOS Analizar el nivel de gestión del talento humano en la Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022. Describir el estado actual de la productividad laboral en la Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022. Identificar los factores de la gestión del talento humano que se relacionan con la productividad laboral en la Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022.

A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa(x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO PORFAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N.º	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
01	¿Crees contar con las habilidades necesarias para desempeñarte en tus funciones?	A (✓) D () SUGERENCIAS:
02	¿Cuentan con un programa de capacitación para mejorar sus habilidades y tener una mejor producción?	A (✓) D () SUGERENCIAS:
03	¿Se siente con amplios conocimientos sobre la labor que realiza en la empresa Lorren S.R.L.?	A (✓) D () SUGERENCIAS: IAS:
04	¿La empresa realiza evaluaciones para conocer sus competencias laborales?	A (✓) D () SUGERENCIAS: IAS:
05	¿Considera que el liderazgo del gerente de la constructora Lorren les orienta a lograr los objetivos y a tener un mejor rendimiento laboral?	A (✓) D () SUGERENCIAS: IAS:
06	¿Considera usted que la toma de decisiones inoportunas afecta el cumplimiento de los objetivos de la Constructora Lorren?	A (✓) D () SUGERENCIAS: IAS:
07	¿Considera que las tareas delegadas por el gerente de la empresa se dan en función a tus capacidades para ejercerla?	A (✓) D () SUGERENCIAS:
08	¿La confianza entre sus compañeros de trabajo es buena?	A (✓) D () SUGERENCIAS:
09	¿Usted tiene conocimiento de las normas establecidas por la empresa y además cumple con aquellas?	A (✓) D () SUGERENCIAS:

10	¿Te sientes respetado por tus compañeros de trabajo de tu organización?	A (✓) D () SUGERENCIAS:
11	¿Sientes que la empresa te apoya y fomenta tu desarrollo profesional?	A (✓) D () SUGERENCIAS:
12	¿Usted participa de forma activa en las tareas de la empresa?	A (✓) D () SUGERENCIAS:
13	¿Se le asigna funciones de puesto acorde a su formación académica?	A (✓) D () SUGERENCIAS:
14	¿Siente un nivel muy alto de responsabilidad personal por el trabajo que realiza en este puesto?	A (✓) D () SUGERENCIAS:
15	¿Se siente comprometido con las obligaciones u responsabilidad que le asigna la empresa?	A (✓) D () SUGERENCIAS:
16	¿Hay una comunicación afectiva y amigable dentro de la empresa?	A (✓) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A (✓) D ()
6.COMENTARIOS GENERALES		
7.OBSERVACIONES		



Juez Experto

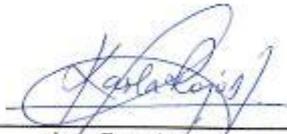
DNI: 76630892

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

8. NOMBRE DEL JUEZ		<i>Hg Kotta Yvonise Rojas Venturo</i>
9.	PROFESIÓN	<i>Administradora.</i>
	ESPECIALIDAD	<i>Administración y Marketing</i>
	GRADO ACADÉMICO	<i>Maestra</i>
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	<i>16 años</i>
	CARGO	<i>DTG.</i>
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en la Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022		
10. DATOS DEL TESISISTA		
10.1	NOMBRES Y APELLIDOS	ADRIANO ROJAS, MARIA ALEXANDRA NEIRA FERNÁNDEZ, DIGNA FIORELLA
10.2	PROGRAMA DE PREGRADO	FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
11. INSTRUMENTO EVALUADO		Encuesta aplicada a los trabajadores de la Constructora Lorren S.R.L.
12. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p>GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los colaboradores de la Constructora Lorren S.R.L., Chiclayo, 2022.</p> <hr/> <p>ESPECÍFICOS</p> <p>Analizar el nivel de gestión del talento humano en la constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022.</p> <p>Describir el estado actual de la productividad laboral en la constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022.</p>

		Identificar los factores de la gestión del talento humano que se relacionan con la productividad laboral en la Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022.	
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa(x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO PORFAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>			
N.º	PRODUCTIVIDAD LABORAL		
01	¿Los recursos asignados para el desarrollo de las actividades son usados de forma eficiente?	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
02	¿Cumple con sus actividades o funciones en el tiempo y horario establecido?	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
03	¿Cree usted que hay mayor productividad cuando las tareas se realizan en equipos de trabajo?	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
04	¿Usted comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros de trabajo?	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
05	¿Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan?	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
06	¿Considera que las actividades ordenadas por su jefe se realizan con eficacia?	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
07	¿Cuentas con los recursos y herramientas necesarias para realizar correctamente tus funciones?	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
08	¿Considera que la comunicación entre compañeros de trabajo es fundamental para el cumplimiento de sus funciones?	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
09	¿Considera usted que tener mayor conocimiento de los objetivos de trabajo puede desarrollarse de manera más eficiente?	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	
10	¿En la empresa se llevan a cabo evaluaciones continuas en sus labores para aumentar o mejorar su rendimiento?	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
		SUGERENCIAS:	

11	¿Su grado de responsabilidad está acorde a su capacidad profesional?	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
SUGERENCIAS:			
12	¿Considera que su equipo de trabajo logra cumplir a tiempo con las actividades programadas dentro de la empresa?	A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
SUGERENCIAS:			
PROMEDIO OBTENIDO:		A (<input checked="" type="checkbox"/>)	D ()
13. COMENTARIOS GENERALES:			
14. OBSERVACIONES			



 Juez Experto/
 DNI: 16630892

Anexo 4: Carta de autorización



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Chiclayo, diciembre del 2022

Sra:

Dra. Carla Angélica Reyes Reyes
Directora de la escuela profesional de Administración
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN

**Asunto: Autorizo levantamiento de información para
proyecto de investigación.**

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted y saludarlo afectuosamente a nombre de la Empresa "CONSTRUCTORA LORREN S.R.L. y a la vez manifestarle lo siguiente:

Que, habiendo recibido la carta de presentación de las señoritas Digna Fiorella Neira Fernández identificado con DNI N° 75717741 y María Alexandra Adriano Rojas identificado con DNI 74135383, estudiantes del IX ciclo de la escuela profesional de administración, han sido admitidas en mi empresa para realizar su proyecto de investigación titulado la Gestión del talento humano y productividad laboral en la Constructora Lorren S.R.L., Chiclayo 2022.

Teniendo en cuenta que su proyecto de investigación será de beneficio para la empresa, se concederá toda la información que consideren pertinente los interesados.

Conociendo su atención al presente, aprovecho la oportunidad para reiterar mi especial estima.

Atentamente,

DENYS BENJAMÍN CAMPOS GORDILLO
GERENTE GENERAL
CONSTRUCTORA LORREN S.R.L.

Anexo 5: Resolución de aprobación de tesis



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N°005-2023-FACEM-USS

Chiclayo, 11 de enero de 2023.

VISTO:

El Oficio N° 0005-2023/FACEM-DA-USS, presentado por la directora de la EP de Administración y proveído del Decano de FACEM, donde solicita la aprobación de Proyectos de tesis, de los estudiantes del Curso de Investigación I, del IX ciclo sec. C, de la EP de Administración, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 21° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°086-2020/PD-USS de fecha 13 de mayo de 2020, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE

ARTICULO ÚNICO: APROBAR en vías de regularización, el proyecto de Tesis de los estudiantes del Curso de Investigación I, IX ciclo – Sec. C, del ciclo académico 2022-II, EP de Administración, a cargo del Dr. Onésimo Mego Núñez, según se indica en cuadro adjunto.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	TEMA DE PROYECTO DE TESIS	LINEA DE INVESTIGACION
1	ADRIANO ROJAS MARIA ALEXANDRA NEIRA FERNÁNDEZ DI GNA FIORELLA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA CONSTRUCTORA LORREN S.R.L., CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	APONTE CHEVEZ DANTE GERLY VENTURA SANDOVAL LEYLA ROSA	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE MARAKOS GRILL E.I.R.L., TUCUME, LAMBAYEQUE- 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	ARANDA MONTE NEGRO JOSE NATIVIDAD NOBLECILLA CARRANZA FRANCISCO ANTONY	ESTRATEGIA DE ENDOMARKETING PARA INCREMENTAR LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA WALON SPORT S.A, TARAPOTO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	ATENCIO CAPUÑAY MANUEL HUMBERTO GUAMURO CHENTA NALDA SOLANCE	INTELEGENCIA EMOCIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA CALIDAD DE SERVICIO EN LA EMPRESA LENUS S.A.C, CHICLAYO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	CARPIO RUAÑEZ JHANCARLOS MANUEL CHUMPEN PAZO LADY ADRIANA	GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA LA MEJORA DE LOS PROCESOS LOGÍSTICOS DE LA EMPRESA DE TRANSPORTE TAC SAC, CHICLAYO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	CERCADO SALAZAR DARIANA NICOLE	GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7	DAVILA SANCHEZ ANALI GASTULO REGALADO NORVIL RICARDO	CLIMA ORGANIZACIONAL Y CALIDAD DE SERVICIO EN LA EMPRESA PRIMEROS EN INVESTIGACIÓN, PRIMEROS EN SEGURIDAD SAC, LIMA - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

Cc: Escuelas, Archivo

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°005-2023-FACEM-USS

8	DE VEGA CHAVARRY MOISES LEONIDAS	MARKETING DIGITAL Y SU INFLUENCIA EN EL COMPORTAMIENTO DEL CONSUMIDOR DE LA FERRETERÍA RELUZ S.A.C. REQUE, CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	FLORES MATTA HONNY DAVID	MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SUB-GERENCIA DE PATRIMONIO EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CUTERVO-2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	GUERRERO PAIS MARIA PIA ALEJANDRA MILLONES DE LOS SANTOS KEYSSI DAYANA	GESTIÓN LOGÍSTICA Y SU RELACIÓN CON LA CALIDAD DE SERVICIO EN LA EMPRESA MOTORBIKE IPR, SEDE SAENZ PEÑA, CHICLAYO-2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11	INFANTE LUDEÑA CARLA BRIGHT VASQUEZ FUENTES EVELYN XIOMARA	HABILIDADES GERENCIALES Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA UGEL CHOTA-CAJAMARCA, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12	IZQUIERDO LIBILUS CLAUDIA OLENKA	CALIDAD DE SERVICIO Y SATISFACCIÓN DEL CUENTE EN LA COOPERATIVA AGRARIA DE SERVICIOS MULTIPLES TAMBOA - CAJAMARCA, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13	MIL VILCHERREZ CARINA ESTER RAMIREZ GUERRERO ERICKA LISBETH	CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE SERVICIO DE LA EMPRESA CREDITEX, TRUJILLO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14	ORDINOLA MORALES STEPHANY DEL MILAGRO RAMIREZ FLORES JEAN MARCOS	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA AGROINDUSTRIAL POMALCA S.A.A, 2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15	RODRIGUEZ QUIROZ ANTHONY LUIS	PLAN ESTRATÉGICO DE MARKETING DIGITAL PARA INCREMENTAR LAS VENTAS EN LA EMPRESA JAVIER VELASCO CAFÉ, CHICLAYO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



De **LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO**
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN



De **Mario Enrique Rojas Jiménez**
Secretario Académico (a)
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

Cc: Escuelas, Archivo

Anexo 6: Formato de autorización de autores



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, diciembre 2023

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

Los suscritos:
Adriano Rojas Maria Alexandra con DNI **74135385**
Neira Fernandez Digna Fiorella con DNI **75717741**

En nuestra calidad de autores exclusivos de la investigación titulada:

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA CONSTRUCTORA LORREN S.R. L., CHICLAYO, 2022

presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de **licenciadas en Administración**, de la Facultad de **ciencias empresariales**, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
ADRIANO ROJAS MARIA ALEXANDRA	74135385	
NEIRA FERNANDEZ DIGNA FIORELLA	75717741	

Anexo 7: Reporte de turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA CONSTRUCTORA LORREN S.R. L., CHICLAYO,2022

AUTOR

Adriano Rojas Maria Alexandra Neira Fernandez Digna Fiorella

RECuento DE PALABRAS

14335 Words

RECuento DE CARACTERES

78713 Characters

RECuento DE PÁGINAS

61 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.4MB

FECHA DE ENTREGA

Dec 10, 2023 9:25 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Dec 10, 2023 9:26 PM GMT-5

● 14% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 13% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 11% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

Anexo 8: Acta de originalidad de la investigación



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° **0005-2023/FACEM-DA-USS**, presentado por el/la Bachiller, Adriano Rojas-Maria Alexandra y Neira Fernandez Digna Fiorella, con su tesis Titulada **Gestión Del Talento Humano Y Productividad Laboral En La Constructora Lorren S.R. L., Chiclayo,2022**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **14%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 14 de diciembre de 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Abraham José García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.

Anexo 9: Fotos de evidencia de aplicación de instrumento

