



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa
Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración

AUTORES:

Álvarez Blanco, Danny Arturo (ORCID: 0000-0002-4472-7135)
Vilca Maldonado, Lisset Milagros (ORCID: 0000-0001-7239-3075)

ASESOR:

Mg. Cervantes Ramón, Edgard Francisco (ORCID: 0000-0003-1317-6008)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Organizacional

LIMA – PERÚ
2021

Dedicatoria

A Dios quién con su infinita bondad, siempre nos brindó salud, fortaleza y perseverancia para vencer los diferentes obstáculos presentados a lo largo de nuestra carrera universitaria. A nuestras familias, en especial a nuestras maravillosas madres Sonia y Nelly, quienes con su amor incondicional y su apoyo constante nos motivaron a seguir adelante, creciendo como personas y profesionalmente, a pesar de las dificultades presentadas.

Agradecimiento

Manifestamos nuestro agradecimiento primeramente a Dios y a nuestros padres quienes nos brindaron su apoyo, gracias a ellos por cada día confiar y creer en nuestro compromiso durante estos años de estudio de carrera profesional, también agradecemos a nuestro asesor de tesis por su paciencia y apoyo.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figura.....	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	14
III. METODOLOGÍA.....	25
3.1 Tipo y diseño de investigación	25
3.2 Variables y operacionalización	26
3.3 Población, muestra y unidad de análisis	27
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.5 Procedimientos	33
3.6. Métodos del análisis de datos	34
3.7 Aspectos éticos	35
IV RESULTADOS.....	36
4.1 Estadística descriptiva	36
4.2 Estadística inferencial	41
V DISCUSIÓN	47
VI CONCLUSIONES	51
VII RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Técnica e instrumento de recolección de datos	29
Tabla 2	Información de expertos designados para la validación	30
Tabla 3	Validación de expertos: Gestión del talento humano	31
Tabla 4	Validación de expertos: Productividad laboral.....	31
Tabla 5	Estadística de fiabilidad General	32
Tabla 6	Estadística de fiabilidad de la variable Gestión del Talento Humano ..	33
Tabla 7	Estadística de fiabilidad de la variable Productividad Laboral	33
Tabla 8	Estadística descriptiva de la variable gestión del talento humano.....	36
Tabla 9	Estadística descriptiva de la variable productividad laboral laboral....	37
Tabla 10	Estadística descriptiva del proceso de reclutamiento	38
Tabla 11	Estadística descriptiva de la evaluación de desempeño	39
Tabla 12	Estadística descriptiva de la capacitación	40
Tabla 13	Prueba de normalidad de gestión del talento humano y productividad laboral	41
Tabla 14	Prueba de hipótesis general.....	42
Tabla 15	Prueba de hipótesis del proceso de reclutamiento y productividad laboral	44
Tabla 16	Prueba de hipótesis de la evaluación de desempeño y productividad laboral	45
Tabla 17	Prueba de hipótesis de capacitación y productividad laboral	46
Tabla 18	Matriz de operacionalización de las variables	59
Tabla 19	Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach	60
Tabla 20	nivel de correlación del Rho de Spearman.....	61

Índice de figura

Figura 1. Representación gráfica de la gestión del talento humano.....	36
Figura 2. Representación gráfica de la productividad laboral.....	37
Figura 3. Representación gráfica del proceso de reclutamiento.....	38
Figura 4. Representación gráfica de la evaluación de desempeño.	39
Figura 5. Representación gráfica de la capacitación.....	40

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general determinar la gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021, así mismo la investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo de tipo aplicada, nivel correlacional y no experimental de corte transversal. Se empleó una población finita conformada por 45 colaboradores con una muestra censal, de tal manera se aplicó el instrumento de cuestionario y como técnica de encuesta para la recopilación de información, previamente validados por la opinión de los juicios de expertos declarando la validez del instrumento. Se usó el programa software estadístico SPSS, con la finalidad de medir el grado de confiabilidad y coherencia a través del Alfa de Cronbach, para analizar los 37 ítems, que se establecieron en la encuesta con una escala de Likert, la validación de la hipótesis se realizó con la correlación de Rho Spearman obteniendo como resultado 0,989 con un nivel de significancia bilateral de 0,000 siendo menor a $p < 0,05$, determinando entre la gestión del talento humano y productividad laboral evidencian una correlación positiva muy alta. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Vale decir que la gestión del talento humano es uno de los factores más predominante para mejorar e influenciar en la productividad laboral de los colaboradores.

Palabras clave: Capital humano, gestión del personal, eficiencia, productividad laboral.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine the management of human talent and labor productivity in the company Más Casa Inmobiliaria EAC SAC, Lima 2021, likewise the research is underway in a quantitative approach of applied type, correlational and non-experimental level of cross-section. A finite population made up of 45 collaborators with a census sample was used, in such a way the questionnaire instrument was applied and as a survey technique for the collection of information, previously validated by the opinion of the expert judgments, declaring the validity of the instrument. The SPSS statistical software program was used, in order to measure the degree of reliability and coherence through Cronbach's Alpha, to analyze the 37 items, which were established in the survey with a Likert scale, the validation of the hypothesis was performed with the Rho Spearman correlation, obtaining 0.989 with a bilateral significance level of 0.000 being less than $p < 0.05$, determining between the management of human talent and labor productivity they show a very high positive correlation. Therefore, the null hypothesis is rejected and the alternate hypothesis is accepted. It is worth saying that the management of human talent is one of the most predominant factors to improve and influence the labor productivity of employees.

Keywords: Human capital, personnel management, efficiency, labor productivity.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano emerge acorde a su precisión, para disponer de forma eficiente a las gerencias de recursos humanos en las empresas, en consecuencia, es poder comprender como la gestión del talento predomina con la productividad laboral de los operarios, con el propósito de conocer el entorno empresarial para el crecimiento y éxito de las organizaciones. De tal manera, Rivera (2020), comenta que los procedimientos del talento humano son importantes, porque sus departamentos cuentan con un manejo dinámico donde prevalece destreza y habilidad en la administración tradicional hasta la actualidad, afirmando la importancia, la temática que ofrece y mide la competitividad, con el propósito evaluar dicho avance, para el crecimiento económico y actividades laborales de las empresas.

Así mismo Gaspar (2021), argumenta, que la gestión del talento humano es primordial, porque cuenta con propósito de mejorar el crecimiento en las empresas, por ello se ha afianzado la capacitación y la mejora de las aptitudes del personal en las empresas según el desempeño de sus funciones.

Desde el escenario internacional como señala la revista Mujeres ejecutivas (2021), según el análisis obtenido del V Barómetro DCH con respecto a la gestión del talento en toda Latinoamérica, se evidenciaron grandes desafíos para las organizaciones como la pérdida de contacto presencial (21.5%), limitada sensación de salud y bienestar en la empresa (18.5%), gestión de emociones (15.4%), desequilibrio entre la vida laboral y personal (14.4%), entorpecimiento en los procesos internos (13.4%) e inoperancia (6.1%), entre otros. En relación a ello la revista Forbes (2021), destaca la imperiosa necesidad de un drástico cambio en las áreas de recursos humanos, ya que se requiere una transformación de mentalidad principalmente en los directivos, mayor tecnología y voluntad en todas las partes involucradas; será un verdadero reto poder construir trabajos flexibles y amoldados a una realidad incierta y cambiante. Sumando a ello como dato negativo el 63.49% de empresas encuestadas no cuentan con planes de adaptación en la transformación del mundo digital del talento más senior, también precisa que a consecuencia de los cambios provocados por la Covid 19 surgieron nuevas formas

de trabajo (35%), como el teletrabajo, procesos de digitalización y los trabajos por objetivos.

Por otro lado, desde el escenario nacional, como señala el diario Gestión (2019), el 66% de las empresas en el Perú cuentan con buenos directorios, sin embargo, existen varios aspectos por mejorar, ya que más se aborda en temas operativos que estratégicos. Es así en ese contexto que el 69% de empresas refieren que la gestión de talento no se abordan o se realizan de forma insuficiente; sólo el 14% considera que se preocupan por el desarrollo de su personal. Complementando a ello, la revista digital Mercado Negro (2021), destaca el último ranking anual presentado por el Merco (Monitor Empresarial de Reputación Corporativa) que se encarga de medir la capacidad de atracción y retención de talento en las empresas que se encuentran vigentes en el Perú, en ella destaca las 100 empresas líderes en retener y atraer el talento; Backus desempeña el primer lugar por séptimo año consecutivo, en donde también destacan empresas como Alicorp, Nestlé, BBVA, Banco de Crédito del Perú (BCP), Interbank, Scotiabank, Minera Antamina, Ferreyros, y Rímac Seguros. Por lo tanto, Condori (2020), que el principal factor de éxito en una organización, es centrarse en el equipo de trabajo, el cual permitirá captar a los mejores talentos con el objetivo de conseguir diversos colaboradores proactivos, en un mundo globalizado, señalando que sería posible desafiar la deficiencia en el talento humano, para resolver y obtener una adecuada gestión. Acoplado el desarrollo óptimo con las nuevas tecnologías para mejorar la competencia del personal, el cual permitirá aumentar una eficiente productividad. Actualmente las empresas tienen un gran desafío, manejar e implementar pilares estratégicos para mejorar el desempeño en sus actividades laborales.

A nivel local la empresa de servicios inmobiliarios “Mas Casa Inmobiliaria EAC S.A.C.”; es una entidad privada de funcionamiento corporativo que inicio sus actividades hace 2 años, situado en el cercado de Lima, el cual se dedica a la venta de terrenos, así como también se encarga de asesorar para que adquieran sus propiedades. El servicio inmobiliario que tiene la empresa es cumplir con el cliente y colaboradores, respaldando sus principios de calidad, confianza, responsabilidad social, al crecimiento del ordenamiento. Con el objetivo de ofrecer una propiedad multifamiliar en los diferentes distritos del cono Sur de Lima. Además, se ha

identificado una gran demanda en la sociedad de ventas de inmueble. En este aspecto se observó que los empleadores no se adaptan a la situación actual, el cual no le permite otorgar una prestación de calidad a los consumidores, esto se debe a que no hay una buena planificación y ejecución durante el periodo de evaluación, generando una descoordinación en el desarrollo de las actividades laborales, para eliminar estos factores negativos, se debe implementar operaciones que mejoren la competitividad, el desempeño y reflejen procesos satisfactorios, gestión del talento humano y productividad, incrementando una identificación, integración, pertinencia con la organización, así mismo garantizar resultados eficientes, que permitan fortalecer la necesidad determinante de la empresa. Por esta razón, el presente trabajo procura determinar la relación existente a través de la gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa en mención.

Mediante la problemática presentada en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., se formuló el problema general del presente estudio:

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021?

De la misma manera se estableció los siguientes problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación entre el proceso de reclutamiento y productividad en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la evaluación de desempeño y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021?
- ¿Cuál es la relación entre la capacitación y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021?

En este punto se expuso las razones que corroboraron la realización del estudio, tomando como relevancia el aspecto teórico, práctico, metodológico y social:

Desde el aspecto teórico, el estudio de investigación fue ejecutado con la precisión de aportar un conocimiento existente en el talento humano, debido a que, hoy en día, estamos atravesando un cambio radical a nivel mundial provocado por la emergencia sanitaria. Así mismo contribuir a lograr una productividad laboral más exitosa que será en beneficio de las organizaciones.

La justificación teórica tuvo como finalidad comprobar el gestionamiento del talento humano al mismo tiempo reafirmar importancia de la empresa. Evaluando de cómo está jerarquizada la empresa para determinar la ejecución de actividades a los colaboradores, así mismo es estudiar el plan estratégico activo con la oportunidad de medir y transformar la calidad del gestionamiento del capital humano, durante el desarrollo de selección y reclutamiento del colaborador, con el propósito de fomentar nuevos procesos de operaciones para mejorar cada área y departamento de la empresa, logrando así tener un colaborador más competitivo en la organización. El estudio de investigación propone identificar las deficiencias que se pueden encontrar durante la evolución de selección y reclutamiento del personal, generando una rentabilidad en el desempeño activo, identificado las emociones intelectuales y de esa manera se incrementara una ventaja más competitiva, la gestión del talento humano, no debería enfocarse en emplear e implementar estrategia estática, por lo tanto deberían utilizar dinámicas que permitan adaptarse a los distintos estándares del capital humano, con el objetivo de implementar un clima organizacional armónico y creativo, para lograr que los colaboradores se sienta satisfecho durante el proceso de sus actividades laborales.

En cuanto a la justificación práctica, esta investigación busco sugerir y establecer una planificación estratégica de las políticas administrativas a mediano y largo plazo, con la finalidad de reformular y contar con una adecuada selección y reclutamiento en los colaboradores, analizando y verificando las necesidades en la ejecución de los distintos departamentos de la organización, estudiando sus habilidades y conocimientos, con el objetivo de mantener una toma de decisiones más concretas y claras. Así mismo el desempeño de actividades, debe cumplir y lograr adaptarse a un ritmo eficaz de trabajo, empleando políticas de motivación, contextualizando las labores según sus habilidades, generando independencia y libertad en cada colaborador, permitiendo de esta manera el incremento de sus competencias intelectuales.

Así mismo la justificación metodológica, se utilizó el estudio descriptivo simple, a través de un diseño no experimental y una investigación transeccional o transversal, mediante el proceso del enfoque cuantitativo, el cual se desarrolló la recolección de datos, con una técnica e instrumentos mediante encuestas,

cuestionarios y guías de entrevista, con la finalidad de analizar y estudiar la correlación existente entre la variable dependiente e independiente, que sirvo para investigación de estudio. Con la finalidad de aplicar medidas que mantengan la capacidad y la competencia de los colaboradores y su calidad de motivación no descienda.

Por último, este estudio de investigación, proporciono una justificación de relevancia social, con el objetivo de emplear y mejorar el estado emocional del colaborador, reduciendo el estrés generado por las actividades laborales, teniendo efecto con la sociedad, sus integrantes familiares y la salud metal, en todos los aspectos del ser humano. Así mismo, se expresó el siguiente objetivo general del estudio de investigación:

Determinar la relación entre la gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021

Por consiguiente, los objetivos específicos fueron:

- Identificar la relación entre el proceso de reclutamiento y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021.
- Identificar la relación entre la evaluación de desempeño y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021.
- Identificar la relación entre la capacitación y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021.

De acuerdo a lo establecido se abordó la hipótesis general del presente estudio:

Existe relación entre gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021.

De igual modo se proyectó las hipótesis específicas:

- Existe relación entre el proceso de reclutamiento y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021.
- Existe relación entre la evaluación de desempeño y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021.
- Existe relación entre la capacitación y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para llevar a cabo el estudio, se recorrieron a la verificación de algunos trabajos previos sobre el tema en estudio, entre los cuales se señalan algunos antecedentes internacionales:

Según Zepeda, Delgado, Karas y Soto (2016). En su artículo de investigación *“Involucramiento laboral y productividad en un agronegocio en Sinaloa, México”*. Este artículo presentó como objetivo general, identificar la relación de la variable, el involucramiento laboral y productividad del trabajo. Este estudio fue considerado con 60 colaboradores, empujando una metodología cuantitativa. Los resultados se realizaron por medición del estadístico Rho de Spearman, arrojando un coeficiente ($Rho=0,600$), respecto a la variable dependiente productividad. Los resultados muestran que, la manera en que se abordan las prácticas administrativas, no logra la contundencia para incrementar la productividad.

También; Álvarez y Defaz (2019), argumentan en el estudio, por título, *“Relación entre la capacitación del personal y productividad en la industria manufacturera de productos alimentarios del cantón Manta, Ecuador”*. Propusieron como objetivo principal, analizar la relación que tiene, la capacitación del personal y productividad en la industria manufacturera de productos alimenticios del cantón Manta, Ecuador. El estudio, utilizó un enfoque cuantitativo, con un alcance correlacional, cuenta con la muestra de 53 empresas y el método de muestreo probabilístico. De acuerdo a los resultados obtenidos, señalan un coeficiente de Pearson de 0,949 y un pvalue de 0.00, de esta manera se rechazó la hipótesis nula y se admitió la alterna. Concluyeron, las actividades didácticas proporcionan una capacitación más eficiente, logrando así tener un personal más calificado, y por ello, se determina muy fructífero, para efectuar las actividades asignadas de manera eficaz.

De otra parte, Zeballos (2019), refiere en la investigación de título; *“Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas Mattaz Zeballos Sociedad de Responsabilidad Limitada en*

la ciudad de Sucre”. Desarrolló como objetivo principal, implementar métodos de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los colaboradores en la compañía INCERMAZ S.R.L. en la ciudad de Sucre. Utilizó el enfoque cualitativo, recabando e interpretando datos de los colaboradores, se adquirió nuevos instrumentos con el objetivo de determinar una elección equitativa, el cual permitió conocer la realidad de una manera más empírica analizando la variable dependiente desempeño laboral cuenta con comunicación y afinidad con la variable independiente gestión talento humano, así mismo se determinó la significancia de Pearson menor a 0.05 y el Rho de Spearman tiende a la unidad ($0.000 < 0.05$ y $0.687 \rightarrow 1$). Llegando a concluir que la parte interna de la empresa INCERMAZ S.R.L. presenta una carencia en la gestión del talento humano, permitió calificar su grado de participación, de los ejecutivos en la empresa el cual halló una reducción y falta de compromiso, una estructura organizacional deficiente y con lineamientos ineficaz.

Así mismo, Rodríguez (2017), refiere en su investigación, *“El clima organizacional y su relación con la productividad en una industria productora de plástico”*. Planteó como objetivo general, establecer la relación de las variable, clima organizacional y productividad en el área de producción de una industria de plástico en la ciudad de Ambato. La investigación se realizó a través del enfoque cuantitativa, tipo correlacional. Como resultado se encontró un valor ($R=0,377$) de coeficiente de correlación significativa, por ello se evidencia una correlación baja entre sus variables de investigación. Llegó a concluir que sus variables tienen un margen mínimo de relación, lo que se intuye que pueden existir otras variables que influyan de mejor manera a la productividad en la organización.

Del mismo modo; Bernal, Pedraza y Castillo (2020), en su *investigación “El capital humano y su relación con el desempeño organizacional”*. Señalaron como objetivo principal, analizar la relación que existe en ambas variables, capital humano y el desempeño organizacional. El estudio desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, mediante el uso de cuestionarios, con una muestra de 253 empresas mexicanas. Los resultados se efectuaron mediante el coeficiente de Pearson que arrojó un valor ($R=0,585$), evidenciando una correlación positiva entre sus

variables. Llegó a concluir que sus variables tienen un margen mínimo de relación, lo que se intuye que pueden existir otras variables que influyan de mejor manera a la productividad en la organización.

Así mismo se realizó una revisión de los diferentes trabajos de carácter preliminares sobre el tema de investigación en el ámbito nacional:

Según, Gonzáles y Loro (2019), argumentaron en su tesis, por título, *“Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Maestranza Diesel S.A.C., Callao, 2018”*. Se plantearon como objetivo principal, determinar la relación de las variables, la motivación y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Maestranza Diésel S.A.C., Callao, en el año 2018. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, obteniendo un resultado mediante el coeficiente de correlación de Spearman ($Rho=0.328$), por el cual se evidencia una correlación baja entre sus variables, con la significancia de 0.016, así mismo, se desestima la hipótesis nula y se admite la relación de cada una de las variables. Concluyeron que, si guarda relación entre las dos variables motivación y productividad, en los trabajadores de dicha organización.

Así mismo, Osorio y Zaravia (2017), refiere en su título; *“Gestión de talento humano y calidad de servicio en la gerencia de planeamiento, presupuesto y acondicionamiento territorial-Gobierno Regional de Huancavelica, 2016”*. Desarrollaron como objetivo, determinar la relación de ambas variables, la gestión del talento humano la calidad de servicio en el personal en la Gerencia Regional de Planeamiento, Presupuesto y Acondicionamiento Territorial –Huancavelica, 2016. La investigación fue de tipo básica, de nivel correlacional cuantitativo. Alcanzando en consecuencia en su estudio un coeficiente de Spearman ($Rho=0,549$), con ello se evidencia una correlación media de acuerdo a las variables desarrolladas. Concluyeron que, si guarda relación relevante en ambas variables, la gestión humana y calidad de servicio en el empleador de la Gerencia de Planeamiento, Huancavelica, 2016.

Del mismo modo; Saavedra (2019), refiere en su tesis con el título; *“Reclutamiento de personal y productividad en una empresa de servicios de tercerización, Magdalena 2018”*. Plantearon como objetivo general, determinar la relación de reclutamiento y productividad de una empresa de servicios de tercerización, Magdalena 2018. El estudio tuvo conformado por una metodología cuantitativa, diseño no experimenta y de corte transversal correlacional, estuvo representada por una población de 32 empleadores. Los resultados de investigación tuvieron una correlación Rho de Spearman de 0.704 y una significancia de 0,000, indicando una correlación positiva alta entre sus variables. Llegaron a la conclusión, donde el proceso de reclutamiento del personal tiene una complejidad fuerte, con la Productividad en la empresa de servicios de tercerización, Magdalena 2018.

Así como también; Rojas y Vílchez (2018), en la investigación titulada; *“Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús-Lima, enero 2018”*. Enunciaron que el objetivo principal, determinar la relación entre la gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús-Lima, enero 2018. La investigación utilizó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental e indicado una población de 50 personas del puesto de salud. Los resultados mostraron, la correlación de Pearson de 0,641, con un grado de importancia lineal efectiva y una significancia 0,000. Concluyeron que guarda una significativa según $p=0,000$ entre ambas variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

Según; Vigo y Suárez (2020), en el estudio de investigación titulada, *“Gestión del talento humano basado en el modelo de la Ley Servir y su influencia en la productividad laboral en la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2018”*. Propusieron que el objetivo es, determinar la influencia entre la gestión del talento humano basado en el modelo de la Ley Servir, en la productividad laboral de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2018. La investigación presentó un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel descriptivo, con diseño no experimental,

así mismo utilizó una encuesta aplicada a los colaboradores, con una muestra 131 encuestados de la Municipalidad Provincial de San Martín. Alcanzaron como resultado a través de la prueba Rho de Spearman un valor de 0,442 y un grado de significancia de 0.002, señalando la influencia positiva débil entre sus variables de estudio. Concluyeron, la gestión del talento humano en la Municipalidad Provincial de San Martín, se están desarrollando regularmente con una relevancia del 67%, la dimensión que está remarcando es gestión de desarrollo, así mismo se logra apreciar que los programas, contaron con una aceptación por lo competente que se desarrolla en las actividades; mientras que la dimensión de gestión de empleos. Se encuentra con una deficiencia en sus procesos continuos.

En cuanto a las teorías relacionadas de la primera variable, Gestión del Talento Humano, se identifica:

Según, Novera y Akhtar (2018), la gestión del talento, tiene por objetivo el crecimiento humano con talento en las organizaciones. En tal sentido Abadi, Khadem y Sadeghnia (2013) citado por Masa'deh, Yassin, Shatnawi, y Obeidat (2018) mencionan que la gestión del talento es la instauración de estrategias integradas diseñadas para elevar la productividad de la fuerza laboral mediante procesos mejorados para atraer, retener, desarrollar y capacitar a las personas para que adquieran habilidades, para cumplir necesidades actuales y futuras.

Desde la posición de Díaz y Quintana (2021), consideran que el talento humano es uno de los capitales más valiosos que poseen las organizaciones, ya que depende de la capacidad del personal para el desarrollo de los objetivos institucionales, es poder establecer diferencias ante los competidores del mercado. En ese sentido, Wanjira y Makau (2017), enfatizan que el capital humano es parte del recurso de las organizaciones, conforma un gran valor y hace que las organizaciones sean más productivas. Complementando, Iscandarov, Mansurova y Rudneva (2018), refieren que el capital humano posee cuatro componentes, talento, habilidades, conocimientos y experiencia. Además, afirman que el talento es inherente en cada persona y que es una característica invariable del empleado.

Según Pinedo y Quispe (2017), comentan que la gestión humana es un departamento que está en constantes cambios, así mismo evalúa el aspecto de cómo está centralizado el capital humano, de qué manera está estructurado la cultura organizacional y la política, la norma y leyes escritas por las empresas, con la finalidad de potenciar los procesos de gestión, adaptándolos a los colaboradores que tomen medidas de calidad en sus actividades laborales.

Por otro lado, Word y Sowa (2017), refieren que cada día más empresas se dan cuenta de que el éxito de sus negocios está determinado por el talento y habilidades de sus colaboradores. Las empresas desarrollan la gestión del talento utilizando estrategias, con la finalidad de tratar los problemas de retención del personal.

También Collings, Scullion y Vaiman (2015) citado por Damarasri y Ahman (2020) agregan que alguien que posee talento, pero no se concentra en su trabajo, no podrá mejorar su desempeño. Alguien que tenga talento, pero no práctica, no alcanzará la perfección; por lo tanto, alguien que tiene talento debe tomar las medidas para perfeccionar y utilizar esos talentos en beneficio de la organización.

De acuerdo a lo expuesto, los autores refieren que la gestión o capital humano es un proceso integral que se responsabiliza de administrar los conocimientos, la proactividad de cada colaborador, describe al recurso humano como un instrumento principal de la empresa, con la función de contabilizar, medir las habilidades blandas y cualidades para obtener eficiencia del talento y una acción de toda la compañía; así mismo el talento humano desarrolla capacidades pertinentes para enmendar la gestión humana, con el objetivo de amortizar las pérdidas, que se presentan en el entorno interno de la empresa.

Así mismo, la gestión del talento humano ha evolucionado constantemente, aplicando un plan estratégico donde se direcciona y se complementa en los departamentos de recursos humanos, de esta manera se limitan a la cifra de personas que laboran en una empresa. Así mismo se debe tratar con las competencias disponibles que influye en el colaborador en sus actividades

laborales, determinando las metas trazadas con el propósito de lograr un conocimiento operativo óptimo.

De acuerdo a, Chiavenato (2009), el talento es el desempeño de una realidad sistemática de cada colaborador en la función que desarrolla y el potencial que demuestra en sus actividades laborales. Así mismo Toda evaluación tiene un proceso para estimular las cualidades y las habilidades de cada colaborador.

Así mismo sean utilizando varios enfoques, que se connotan de distintas maneras centrándonos exclusivamente como determinar los procesos de evaluación de los colaboradores y el direccionamiento estratégico de los recursos humanos , con el fin de involucrar la evaluación de reclutamiento con la elección de los colaboradores, utilizando instrumento de medición el cual determinara una selección exigente y presentada por la organización, con objetivo de contratar un personal calificado, capacitado para el desarrollo en sus actividades laborales .

De acuerdo a la primera variable, gestión del talento humano, la dimensión, proceso de reclutamiento, Por lo tanto, Othman, Al-Kaki, Diah, Hasan, y Othman, (2019), definen que el reclutamiento es una combinación de actividades que concretan las organizaciones para captar la atención de solicitantes de empleo que tengan habilidades necesarias para ayudar a lograr sus objetivos y metas.

Así mismo, Chiavenato (2009), citado por del Castillo (2017), nos comenta el procedimiento de reclutamiento capta a candidatos del mercado para abastecer la evaluación durante la selección del colaborador. Así mismo afirmamos que el reclutamiento resulta como un desarrollo de comunicación empírica, en dos vías: el cual se encarga de comunicar y divulgar oportunidades de empleo y poner en práctica las habilidades intelectuales de cada colaborador.

La evaluación de elección y reclutamiento del empleador resulta como un filtro que solo admite ingresar a los colaboradores que cuentan con las características deseadas, ya que el proceso selección consiste en la decisión

precisa del colaborador indicado para cubrir el destino correcto y en el momento indicado.

La segunda dimensión evaluación de desempeño, según Del Castillo (2017), la evaluación es un método sistemático que desempeña durante un proceso de selección o crecimiento profesional, sirve para estimular la proactividad del colaborador en sus actividades laborales, para alcanzar resultados eficientes y como también implementar programas de retroalimentación para el desarrollo de crecimiento profesional, de esa manera permitirá obtener un beneficio de empeño y compromiso de excelencia por el colaborador .

Así mismo Del Castillo (2017), comenta que la importancia del desempeño laboral, logra incentivar y mejorar el crecimiento de los colaboradores, cumpliendo un desarrollo integro para alcanzar las metas, hay instrumentos que permiten generan una medición más clara y veraz en la conducta profesional y de esa manera tener un resultado firme y concreto para determinar la contratación del colaborador o empleador.

La tercera dimensión culmina con la capacitación, según Del Castillo (2017), define la determinación de las funciones básicas de la capacitación es una evaluación de capacidades, de acuerdo con sus necesidades que busca mejorar el departamento de la organización, por lo tanto, nos brinda estrategias que permitan mejorar el proceso durante el periodo de evolución de los colaboradores con el objetivo de medir los niveles de conocimiento, actitudes, su proactividad y sus habilidades intelectuales y blandas. El proceso de capacitación se divide tres componentes esenciales, para mejorar el proceso de capacitación.

El Coaching; es desarrollo el cual se encarga de transformar la interacción entre el capacitador y el con el objetivo de alcanzar una relación empática y una comunicación activa generando confianza, para descubrir las competencias a través de experiencia del colaborador. El Mentoring; es una evaluación sucesiva que se encarga de experimentar el crecimiento de colaborador o profesional, a través de una relación de procesos íntegros de aprendizaje, generando un fortalecimiento en los previos conocimientos para el colaborador. La evaluación de

Coach; se realiza a través de una persona capacitador tiene la función de capacitar de acuerdo a la necesidad que requiere el área de la empresa en relación con el capital humano o talento humano.

Así mismo, Del Castillo (2017), comenta que la capacitación en la gestión del talento humano, es lograr, comprometerse para estructurar de manera eficiente, controlar, analizar cada función del rol de desarrollo integro de cada colaborador o empleando y respetando las cualidades y las normas de la organización, para determinar la optimización durante el proceso de selección, con costos reducidos y con la ventaja de contar con colaboradores altamente capacitados.

Del mismo modo también se da a conocer la segunda Variable, productividad laboral:

Teniendo en cuenta a Medina (2010) citado por Fontalvo, De la Hoz y Morelos (2017) destaca que la productividad es la relación entre el nivel total de producción y los medios empleados para lograr dicho fin. Así mismo Suárez, Rodríguez y Muñoz (2017) consideran como la eficiencia con el que se realiza un trabajo para crear valor económico.

Dicho con palabras de Gutiérrez (2014) citado por Pillihuaman (2019), comenta que la productividad laboral es una de las fuentes primordiales, ya que de esa manera, se logra determinar una evaluación de nivel diagnostica, el cual determinara el alcance y el nivel físico que se desarrolla en la productividad, con la intención de conseguir un máximo, índice de resultados en el trabajo el cual influye la eficiencia, eficacia y la efectividad, el cual ayudara a incrementar el rendimiento de cada colaborador, también mejorara el desarrollo de los logros propuestos y culminar positivamente con las metas, objetivos plateados por la organización.

Por otra parte, Yeren (2017), nos fundamenta que, para acrecentar la rentabilidad en la organización, se debe poner en marcha estrategias que permitan impulsar la motivación en los colaboradores. Por otro lado, señala que la

productividad laboral, ayudara a lograr obtener un eficiente rendimiento, en la productividad y en el manejo de los recursos de resultados, como también desarrollara el aumento de la producción de un bien o servicio en conjunto de la proactividad que brinda el colaborador, generando una buena satisfacción laboral.

La satisfacción laboral es una combinación de ideas, creatividad, talento que se demuestra en las actividades laborales, cumpliendo las expectativas que indica el reglamento y la norma presentada por la organización, el cual genera una recompensa en la productividad y desarrollo en la optimización de las pérdidas de costos que se presentan por la falta de proactividad y compromiso por parte del colaborador y de la gestión del capital humano.

El proceso de toma decisiones, es una fijación importante para la proactividad laboral, con el objetivo. Por tanto, Yeren (2017), dimensiona la productividad en: eficiencia, eficacia laboral y Motivación laboral.

Según, Pillihuaman (2019) pone en manifiesto que la eficiencia, se encarga de contribuir al crecimiento de la productividad, con el objetivo de conseguir las metas planteadas en el campo de actividades laborales de la organización. Los colaboradores deben estar capacitados para cumplir con el desarrollo de las diversas actividades presentadas por sus jefes inmediatos o por la empresa, de esa manera genere canalizar la evaluación del esfuerzo y competitividad, para mejorar los niveles del rendimiento de producción en la empresa y obtenido un porcentaje optimo en la rentabilidad para el crecimiento de las utilidades de los recursos económicos.

Con respecto a la eficacia laboral, Pillihuaman (2019), manifiesta que la eficacia laboral es una medición y estrategia que ayuda a mejorar los niveles de habilidades intelectuales, logrando que el personal muestre su compromiso durante sus actividades laborales, utilizando técnicas como capacitaciones anuales, cuestionarios de medición, guía de entrevista con el fin recabar una información exacta de como desenvuelve y de qué manera crece profesionalmente.

Así mismo, la eficacia estudia y analiza los resultados que realmente estén óptimos para la capacidad del sistema organizacional.

Según, Pillihuaman (2019), pone en manifiesto que la efectividad es un estudio el cual se encarga medir como actúa el personal y el comportamiento intelectual fisiológico, psicológico. Así mismo la motivación es un conjunto de características que contribuye el compromiso y el comportamiento del colaborador, donde se evalúa la presencia del esfuerzo y proactividad a las actividades laborales.

Por otra parte, Pillihuaman (2019) manifiesta que la motivación del personal es una estrategia que canalizar la energía y la intensidad del desempeño y compromiso en la actividad laboral de la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Enfoque

Este estudio se realizó mediante el enfoque cuantitativo, porque buscó probar la hipótesis en base a mediciones numéricas.

Respecto a ello Rahi (2017), refiere que se denomina cuantitativo por que trata con aquellos fenómenos que se puede medir, haciendo uso de técnicas estadísticas para el estudio de los datos recogidos, teniendo como intención describir, explicar, predecir y controlar sus causas.

3.1.2 Tipo

Este estudio de investigación fue de tipo aplicada, donde partió el marco teórico y buscó solucionar el problema real, manteniendo una dedicación continua y práctica de los hallazgos, sosteniéndose que la investigación básica, pueda lograr la relación entre ambas variables. Al respecto, Escudero y Cortez (2018) mencionan que la investigación de tipo aplicada está fundamentada en bases teóricas, ya que en función a resultados teóricos se pueden ejecutar la aplicación práctica.

3.1.3 Nivel

La investigación tuvo un nivel correlacional, puesto que sostuvo como propósito medir el valor de correlación entre ambas variables del estudio.

En relación a lo mencionado; Destiny (2017), exponen que el nivel correlacional tiene como finalidad comprobar la relación existente entre dos o más clases o variables, teniendo como idoneidad principal de presagiar el valor aproximado que tendrá un fenómeno en una variable, teniendo en cuenta el valor de la variable relacionada.

3.1.4 Diseño

El estudio de investigación, utilizó un diseño no experimental de corte transversal, entendiéndose como ejecución de la investigación, donde no se manipularán las variables y el recojo de los datos se realizó en un solo momento.

Referente a lo expresado, Behar (2008), citado por Neill y Cortez, (2018), expresan que, el diseño no experimental, no tiene control de la variable independiente, en tal sentido el investigador sólo observará los hechos sucesivos tal y como ocurren, sin poder interferir durante su elaboración. Así mismo, Rodríguez y Mendivelso (2018), nos define que los diseños transversales involucran la obtención de los datos en un plazo determinado.

3.2 Variables y operacionalización

Para desarrollar la investigación se tomaron en cuenta variables cualitativas con un enfoque cuantitativo. Así mismo, Hernández, Fernández y Baptista, (2018), sintetizan las interrogantes conceptuales, donde registran una medición operativa; proyectando condiciones que ayuden a procesar la indagación (p. 211). Por lo tanto, en la investigación se emplearon variables cuantitativas para posterior a ello dividirlo en categorías con el fin de recolectar datos de estudios para la ejecución de la interpretación teórica.

3.2.1 Gestión del talento humano

Definición conceptual

La variable de gestión del talento humano según Chiavenato (2009) citado por Castillo (2017), nos comenta que es un proceso que requiere reclutar, seleccionar y capacitar, para la inspección del comportamiento y el desempeño de los colaboradores con el objetivo, de lograr que el personal sea competitivo y proactivo, y de esa manera el colaborador se encuentre satisfecho, comprometido con la organización.

Definición operacional

La variable de gestión del talento humano se encargó de cuantificar mediante una encuesta, a través de un cuestionario; que fueron valoradas en escala de Likert, se empleó un instrumento de recolección de información, conformado por 18 ítem el cual está dirigido a los colaboradores del área de administración y el área de ventas de la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021.

3.2.2 Productividad laboral

Definición conceptual

La variable de productividad laboral, según Pillihuaman (2019), comenta que la productividad, es una medida que ayuda a cuantificar el nivel de trabajo, evaluar la eficiencia y eficacia, con la intención de tener un óptimo rendimiento en la producción, así como también genera un incremento en las unidades de números producidos y de esa manera lograra reducir los costos e incrementar la productividad de cada colaborador de la organización.

Definición operacional

La variable de productividad laboral se encargó de medir mediante una encuesta, a través de un cuestionario; que fueron valoradas en escala de Likert, se empleó el instrumento de recolección de información, conformado por 18 ítem el cual está dirigido a los empleadores de la gerencia de administración y ventas de la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021.

La matriz de operacionalización de las variables, presentada en el Anexo 1.

3.3 Población, muestra y unidad de análisis

3.3.1 Población

La población es la composición, de la totalidad de elementos que poseen particularidades comunes. Por lo tanto; Hernández, Fernández y Baptista (2014) expresan que la población o universo, determina a la agrupación de todos los casos que coincidan claramente, en diversas características de contenido, lugar y tiempo con la intención de acotar los parámetros muestrales.

Por consiguiente, la población de estudio estuvo representado por la totalidad, por lo tanto, fue conformada por 45 colaboradores del área administrativa y ventas de la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima, considerándolo como una población finita, debido a que se conocen los componentes exactos de la población.

3.3.2 Criterios de selección

3.3.2.1 Inclusión

Para el estudio de investigación, se incluyó al personal con la modalidad presencial del área administrativa y a los colaboradores de venta, que laboran en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021.

3.3.2.2 Exclusión

Para este estudio, no se tomó en consideración a los empleadores que realizan actividades fuera de la empresa (trabajo de campo) y a los gerentes de los diferentes departamentos administrativos de la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021, debido a que generalmente no se encuentran en la empresa.

3.3.3 Muestra

La muestra es una parte de un conjunto de datos preseleccionados de una población. Empleando las palabras de Bhatt (2020), menciona que se denomina muestra a un subconjunto finito de la población, en donde el número de individuos de una muestra se designa tamaño de muestra.

De acuerdo a lo expuesto, la muestra del estudio quedó representado por 45 colaboradores de la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., debido a que la población fue muy pequeña, el cual se estimó tomar la totalidad, siendo ésta denominada muestra del tipo censal, por tanto, no se realizó ningún cálculo ni muestreo posterior.

Enfatizando lo mencionado anteriormente, según Zarcovich (2005), citado por Suárez, Echevarría y Jiménez (2017), argumenta que la muestra censal reemplaza al total de la población, debido a que ésta es pequeña y finita.

3.3.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis es la fuente principal del estudio de investigación, como lo hace notar Ruíz (2005) citado por Posada (2016), quien considera que la unidad de

análisis es el elemento el cual se estudia, ésta debe ser consecuente con el tipo de estudio que se está gestionando.

De acuerdo a lo manifestado, la unidad de análisis estuvo representado por los colaboradores del área administrativa y ventas de la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La técnica que se empleó en este estudio, determino que la indagación requerida que ha empleado, tuvo un desarrollo correcto en la encuesta, enfocándose en los colaboradores de la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021.

Según Ponto (2015), afirman que la encuesta es la técnica que se implementa para el proceso de estudio, el cual determina un estudio social exitoso, con su objetividad en los datos recolectados de forma clara y neutral.

3.4.2. Instrumento

Según Meneses (2016), señala que el instrumento de recopilación de datos, el Cuestionario presenta una información clara y objetiva a todo el encuestado con la finalidad de conocer la problemática. Por ello, se debe de diseñar un instrumento claro y preciso, para medir las variables del problema del estudio.

El instrumento que se empleó para la recolección de información, fue el cuestionario mediante la escala tipo Likert, el cual estuvo conformado de cinco escalas de medición, con un total de 37 ítems; estas preguntas fueron apropiadas y verídicas que guardaban relación con los indicadores. Este instrumento se realizó con la finalidad de analizar y cuantificar las variables de estudio.

Tabla 1

Técnica e instrumento de recolección de datos

Variables	Técnica	Instrumento
Gestión del talento humano	Encuesta	Cuestionario
Productividad laboral	Encuesta	Cuestionario

Validez

De acuerdo a Escobar y Cuervo (2008), citado por Galicia, Balderrama y Edel (2017) postulan que la validez por juicio de expertos es “un criterio o dictamen anunciando por las personas con trayectoria en el estudio de investigación, reconocidos como expertos calificados, que pueden dar información, evidencia y juicios”. (p. 29).

La validez de este estudio de investigación se realizó por tres docentes expertos, asignados por la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo. De igual manera, se tomó en cuenta los juicios de valor para establecer los ítems, con relación a los indicadores de cada variable, que se realizó a los colaboradores de la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima.

Tabla 2

Información de expertos designados para la validación

Información de expertos validadores	
Experto 1	Dr. Bardales Cárdenas Miguel
Experto 2	Mg. Masías Fernández Mery Gemeli
Experto 3	Mg. Farro Ruíz Lizet Malena

Observados los datos de la tabla 2, levanta la información correspondiente de los 3 expertos validaron el instrumento con gran escurpulosidad y responsabilidad.

Tabla 3*Validación de expertos: Gestión del talento humano*

Criterios	Exp. 1	Exp. 2	Exp. 3	Total
Claridad	85%	85%	88%	258%
Objetividad	88%	88%	92%	268%
Pertinencia	85%	85%	85%	255%
Actualidad	90%	90%	90%	270%
Organización	90%	90%	90%	270%
Suficiencia	85%	85%	86%	256%
Intencionalidad	78%	85%	90%	253%
Consistencia	84%	86%	84%	254%
Coherencia	85%	85%	85%	255%
Metodología	90%	90%	90%	270%
	86%	86%	88%	2609%
			Total	
			C.V.	87%

Los datos observados de la tabla 3, evidencia de la autenticidad del promedio alcanzado de la evaluación por el juicio de experto del instrumento de validez, correspondiendo a la primera variable de estudio, gestión del talento humano, el cual predominó a un 87%, indicando que el instrumento tiene fiabilidad para su aplicación.

Tabla 4*Validación de expertos: Productividad laboral*

Criterios	Exp. 1	Exp. 2	Exp. 3	Total
Claridad	85%	85%	85%	255%
Objetividad	87%	87%	91%	265%
Pertinencia	85%	85%	88%	258%
Actualidad	90%	90%	90%	270%
Organización	90%	90%	90%	270%
Suficiencia	85%	85%	85%	255%
Intencionalidad	85%	85%	85%	255%
Consistencia	87%	85%	92%	264%
Coherencia	86%	85%	92%	263%
Metodología	90%	90%	92%	272%
	87%	86%	89%	2627%
			Total	
			C.V.	88%

Los datos observados de la tabla 4, evidencia de la autenticidad del promedio alcanzado de la evaluación por el juicio de expertos del instrumento de validez, correspondiendo a la segunda variable de estudio, productividad laboral, el cual predominó a un 87%, indicando que el instrumento tiene fiabilidad para su aplicación.

Confiabilidad

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), argumentan que la confiabilidad, se aplica un instrumento en innumerables veces y continuamente mantiene el resultado como la primera aplicación. Para describir, analizar el valor de fiabilidad, tomando en cuenta las siguientes interpretaciones.

Así mismo el estudio de investigación tuvo como confiabilidad el instrumento de cada una de las variables, mediante el estadístico Alfa de Cronbach. Se empleó la técnica de cuestionario de encuesta, por intermedio de una prueba piloto a 8 colaboradores de la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021. Del mismo modo, el Alfa de Cronbach se aplicó con el objetivo de conocer la confiabilidad de la coherencia o consistencia de los 37 ítems o preguntas, que se establecieron en la técnica de encuesta, tuvo alternativas con una escala de tipo Likert, y se aplicó el software estadístico SPSS. En ese sentido, se estableció una tabla para identificar el coeficiente Alfa de Cronbach, para apreciar la escala de valoración de confiabilidad del instrumento. (Ver Anexo 2).

Tabla 5 Estadística de fiabilidad General

<i>Estadística de fiabilidad General</i>	
Alfa de Cronbach	N.º de Elementos
,957	37

Se observó en la tabla 5, aplicando Alfa de Cronbach para las variables del estudio, el valor obtenido es de 0.957, con lo que demuestra un nivel de confiabilidad perfecta, siendo aplicable los cuestionarios para la investigación.

Tabla 6

Estadística de fiabilidad de la variable Gestión del Talento Humano

Alfa de Cronbach	N.º de Elementos
,912	19

Se observó los datos de la tabla 6, para la variable gestión del talento humano el valor obtenido es de 0.912, nos brinda un nivel de confiabilidad perfecta, siendo aplicable el cuestionario para la investigación.

Tabla 7

Estadística de fiabilidad de la variable Productividad Laboral

Alfa de Cronbach	N.º de Elementos
,909	18

Se observó los datos de la tabla 7, para la variable productividad laboral el valor obtenido es de 0.909, con lo que demuestra un nivel de confiabilidad perfecta, siendo aplicable el cuestionario para la investigación.

3.5 Procedimientos

Este trabajo de investigación se dio inició con la elección del título, se determinó un estudio a la empresa, a través de trabajos previos según las variables de la investigación se procedió a elegir las dimensiones para profundizar el marco teórico, se utilizó la recopilación de los autores, con el objetivo de tener una redacción confiable para el estudio, se empleó como herramientas un enfoque cuantitativo, se aplicó la lógica y la explicación deductiva de lo usual a lo singular.

De tal manera los datos obtenidos, de la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario, compuesto por preguntas que se realizarán a los colaboradores del área de administración y ventas de la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C.; que fueron ingresados, agrupados, procesados, con el objetivo de ordenar la información obtenida en el software Microsoft Excel 2016,

como base de datos para trasladar la información al programa estadístico SPSS, el cual se realizó los cálculos adecuados, para los gráficos estadísticos numéricos correspondiente y de esa manera contrastar la hipótesis formulada mediante los análisis estadísticos, también se formuló la discusiones y por ultimo las conclusiones se plantearon de manera adecuada y las recomendaciones.

Según Véliz (2014). Asimismo, para establecer la correlación entre ambas variables, propuestas por el estudio de investigación, el cual se utilizó el coeficiente de correlación de R-Pearson.

3.6. Métodos del análisis de datos

Los datos estuvieron examinados con la finalidad de alcanzar los objetivos de estudio, mediante el empleo de las estadísticas descriptivas e inferencial.

3.6.1. Análisis de datos descriptivo

Citando a Kaur, Stoltzfus y Yellapu (2018), mencionan que la estadística descriptiva se emplea para resumir los datos de una manera organizada para poder describir la relación entre las variables en una muestra o población. Además, permite poder tomar decisiones de una forma más manejable.

Después de la recopilación de datos mediante el cuestionario, se ejecutó el procesamiento de la información, mediante el software SPSS que permitió poder analizar los resultados y desarrollar la interpretación de una manera más clara y organizada mediante tablas y gráficos.

3.6.2. Análisis de datos inferencial

El análisis inferencial permite realizar deducciones partiendo de una muestra, con la finalidad de obtener conclusiones. En ese contexto Hidalgo (2019), argumenta que la estadística inferencial se emplea principalmente en dos procedimientos, valoración de parámetros poblacionales y ensayo de hipótesis. Es decir, se utiliza cuando se desea obtener conclusiones generalizables a una población a partir de una estimación muestral, esto debido a que por motivo de tiempo y costo no se puede analizar todos los datos en su conjunto.

3.7 Aspectos éticos

El desarrollo del estudio fue de carácter original, el cual se consideró todos los parámetros de investigación y ética profesional indicados por la Universidad César Vallejo, considerando los principios de originalidad y veracidad. Para llevar a cabo el proceso de redacción se consideró la aplicación de las normas APA para garantizar una presentación clara y ordenada. Así mismo el recojo de la información se ejecutó de forma confidencial asegurando la privacidad y que todas las informaciones obtenidas a través de la técnica de encuesta se procedió únicamente con fines académicos.

IV. RESULTADOS

4.1 Estadística descriptiva

4.1.1 Análisis descriptivo de la gestión del talento humano

Tabla 8

Estadística descriptiva de la variable gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	4	8,9	8,9	8,9
Casi siempre	20	44,4	44,4	53,3
Siempre	21	46,7	46,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

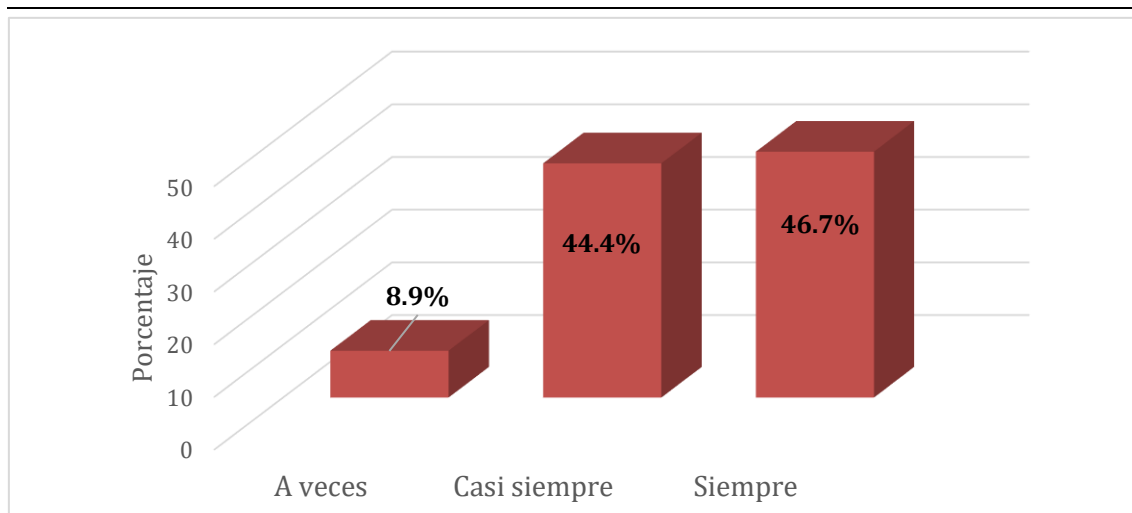


Figura 1. Representación gráfica de la gestión del talento humano.

Se observa los resultados de la tabla 8 y como la figura 1, comprobado por la muestra que se obtuvo de 45 colaboradores perteneciente a la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021, representado al 100% de la muestra, el cual se evidenció que 21 colaboradores interpretan el 46,7% respondieron "siempre". Así mismo se descubrió que 20 colaboradores interpretan al 44,4% respondieron "casi siempre". De igual manera se encontró 4 colaboradores interpretan el 8,9% respondieron "a veces". Con los resultados adecuados, se contempla que, utilizan estrategias de mejora en la gestión del talento humano, contribuyendo a un desempeño eficiente en el personal.

4.1.2 Análisis descriptivo de la productividad laboral

Tabla 9

Estadística descriptiva de la variable productividad laboral laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	3	6,7	6,7	6,7
Casi siempre	21	46,7	46,7	53,3
Siempre	21	46,7	46,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

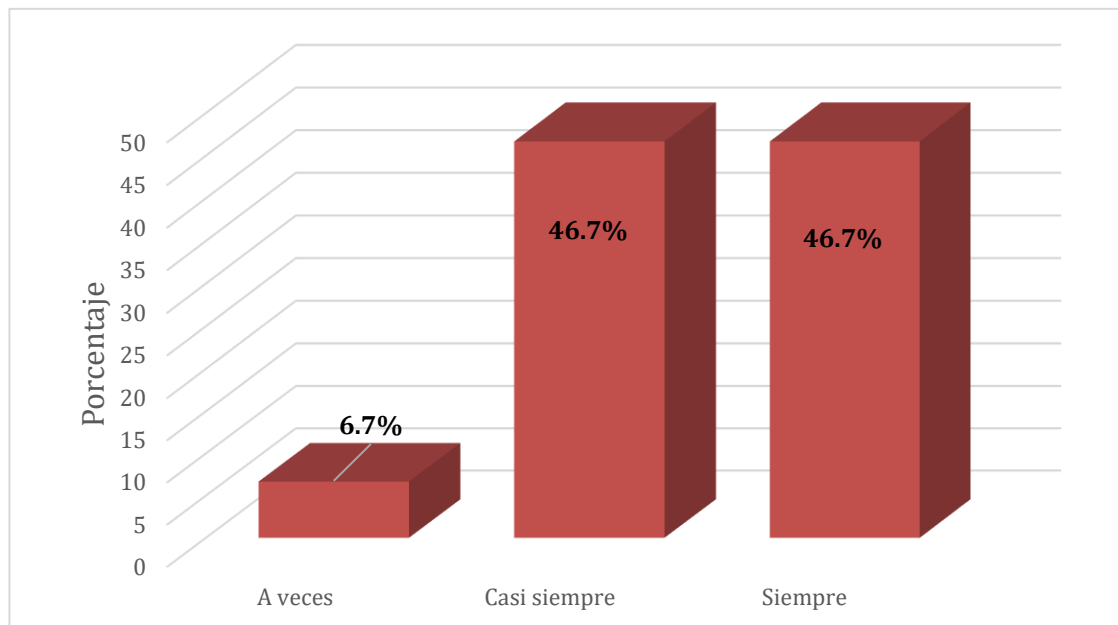


Figura 2. Representación gráfica de la productividad laboral.

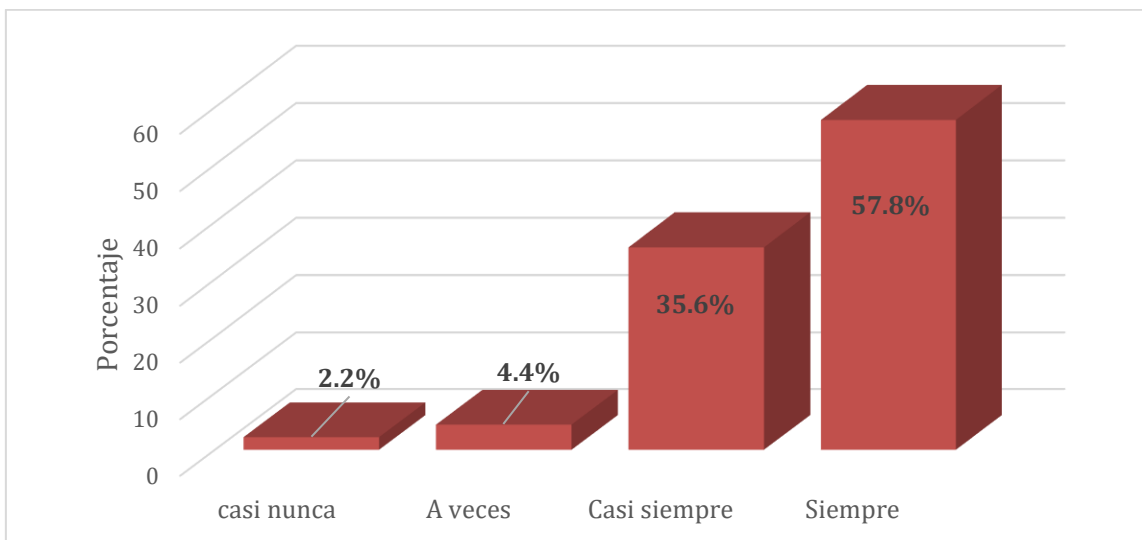
Se observa los resultados en la tabla 9 y como la figura 2, comprobado por la muestra que se obtuvo de 45 colaboradores perteneciente a la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021, representado al 100% de la muestra, el cual se evidenció que 21 colaboradores descifran el 46,7% respondieron "siempre". Así mismo se descubrió que 21 colaboradores interpretan al 46,7% argumentando que "casi siempre". De igual manera se encontró 3 colaboradores interpretan que el 6,7% respondieron "A veces". Con los resultados obtenidos, podemos apreciar que existe un manejo eficiente en la productividad laboral.

4.1.3 Análisis descriptivo del proceso de reclutamiento

Tabla 10

Estadística descriptiva del proceso de reclutamiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
casi nunca	1	2,2	2,2	2,2
A veces	2	4,4	4,4	6,7
Casi siempre	16	35,6	35,6	42,2
Siempre	26	57,8	57,8	100,0
Total	45	100,0	100,0	



Error! Not a valid link. Figura 3. Representación gráfica del proceso de reclutamiento.

Se observa los resultados en la tabla 10 y como la figura 3, comprobado por la muestra que se obtuvo de 45 colaboradores perteneciente a la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021, representado al 100% de la muestra, el cual se evidenció que 26 colaboradores descifran el 57,8% respondieron "siempre". Así mismo se descubrió que 16 colaboradores interpretan el 35,6% argumentando "casi siempre". De igual manera se encontró 2 colaboradores que comprenden el 4,4% respondieron "a veces". De la misma forma 1 colaboradores interpretan al 2,2% argumentaron que "Casi nunca". De acuerdo a los resultados alcanzados, se

puede precisar que el proceso de reclutamiento realiza un manejo exhaustivo para lograr el éxito de la organización.

4.1.4 Análisis descriptivo de la evaluación de desempeño

Tabla 11

Estadística descriptiva de la evaluación de desempeño

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	10	22,2	22,2	22,2
Casi siempre	13	28,9	28,9	51,1
Siempre	22	48,9	48,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

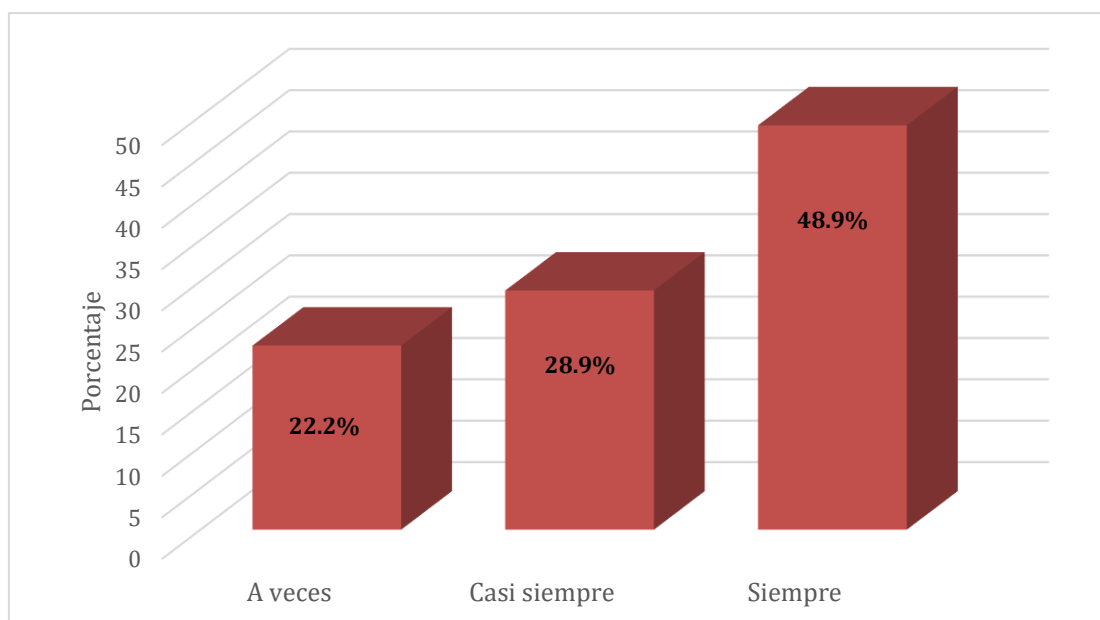


Figura 4. Representación gráfica de la evaluación de desempeño.

Se observa los resultados en la tabla 11 y como la figura 4, comprobado por la muestra que se obtuvo de 45 colaboradores perteneciente a la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021, representado al 100% de la muestra, el cual se evidenció que 22 colaboradores descifran el 48,9% respondieron "siempre". Así mismo se descubrió que 13 colaboradores interpretan el 28,9% argumentando que "casi siempre". De igual manera se encontró 10 colaboradores interpretan el 22,2% manifestaron que "a veces". Conforme a los resultados alcanzados, se

establece que la evaluación de desempeño es adecuado y acorde a las expectativas de la empresa.

4.1.5 Análisis descriptivo de la capacitación

Tabla 12

Estadística descriptiva de la capacitación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
A veces	3	6,7	6,7	6,7
Casi siempre	20	44,4	44,4	51,1
Siempre	22	48,9	48,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

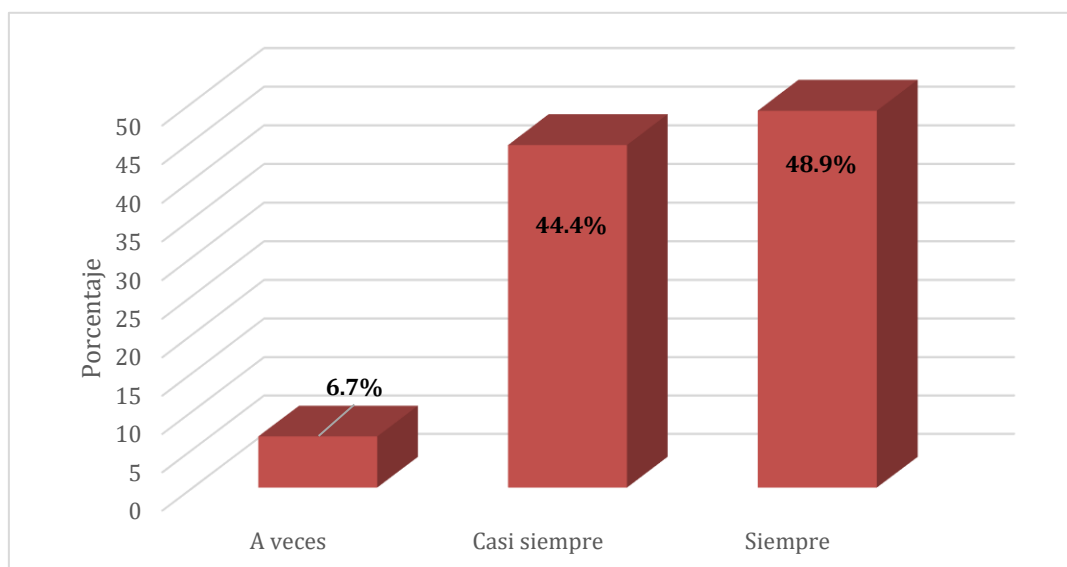


Figura 5. Representación gráfica de la capacitación

Se observa los datos en la tabla 12 y como la figura 5, comprobado por la muestra que se obtuvo de 45 colaboradores perteneciente a la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021, representado al 100% de la muestra, el cual se evidenció que 22 colaboradores interpretan el 48,9% respondieron "siempre". Así mismo se descubrió que 20 colaboradores interpretan el 44,4% argumenta que "casi siempre". De igual manera se encontró 3 colaboradores interpretan el 6,7% manifestando que "a veces". De acuerdo a los resultados obtenidos, podemos

apreciar que implementan constantemente capacitaciones, para el desempeño de sus colaboradores.

4.2 Estadística inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

La prueba de normalidad fue empleada con la finalidad de precisar si el grupo de los datos representados forma parte de una distribución normal. Por consiguiente, con esta prueba se podrá identificar el tipo de estadística que se aplicará para corroborar las hipótesis de estudio.

Hipótesis:

- **Hipótesis nula H_0 :** La distribución estadística de la muestra es normal
- **Hipótesis alterna H_1 :** La distribución estadística de la muestra no es normal

Regla de decisión:

- Sig. P Valor ≥ 0.005 se acepta H_0
- Sig. P Valor < 0.005 se rechaza H_0

Tabla 13

Prueba de normalidad de gestión del talento humano y productividad laboral

Prueba de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión de Talento Humano	,298	45	,000	,757	45	,000
Productividad laboral	,301	45	,000	,746	45	,000

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Por consiguiente, de tal manera se observó los datos en la tabla 13, se ejecutó la prueba de normalidad de Kolmogororov - Smirnov^a y los resultados expresaron un nivel de significancia ($0,000 < 0,05$) señalando que no existe una

distribución normal de los resultados de las variables, se procedió a aplicar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman.

4.2.2. Prueba de Hipótesis

Este estudio de investigación presento varias hipótesis con el objetivo de indicar si existe relación en las variables dependiente e independiente presentado en el estudio. De esta manera, se muestra la secuencia de la tabla de rango y recolección de coeficiente de jerarquía de Rho Spearman, el cual permitirá entender el valor y la significancia de cada resultado obtenido por medio del software estadístico Spss 25.0 del IBM. De esta forma, se efectuará la prueba de hipótesis se requiere primero de una tabla de nivel de confiabilidad que nos permita contrastar con los resultados alcanzados. Para ello se empleará el cuadro siguiente (Ver Anexo 3).

Prueba de la hipótesis general de gestión de talento humano y productividad laboral:

- H_0 : No existe relación entre la gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021.
- H_1 : Existe relación entre la gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021.

Criterio de decisión:

- Si el valor de significancia es ≥ 0.005 se acepta H_0
- Si el valor de significancia es < 0.005 se rechaza H_0

Tabla 14

Prueba de hipótesis general

			Gestión de Talento Humano	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión de Talento Humano	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,989**
		N	45	45
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,989**	1,000
			,000	

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

Por consiguiente, podemos apreciar en el primer resultado de la tabla 14, donde muestra prueba que la hipótesis general tiene una significancia bilateral de 0,000 siendo menor a $p < 0,05$, determinado según la regla de decisión, rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por donde, comprueba la relación que existe en las dos variables dependiente e independiente, gestión del talento humano y productividad laboral.

De tal manera, se efectuará presentando una relación de dichas variables, la gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021. Alcanzando un grado de coeficiente de correlación de 0,989 siendo positiva muy alta.

Prueba de hipótesis específicas:

Prueba de hipótesis del proceso de reclutamiento y productividad laboral

- H_0 : No existe relación entre proceso de reclutamiento y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021.
- H_1 : Existe relación entre proceso de reclutamiento y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021.

Criterio de decisión:

- Si el valor de significancia es ≥ 0.005 se acepta H_0
- Si el valor de significancia es < 0.005 se rechaza H_0

Tabla 15*Prueba de hipótesis del proceso de reclutamiento y productividad laboral*

			Proceso de reclutamiento	Productividad laboral
Rho de Spearman	Proceso de reclutamiento	Coeficiente de correlación	1,000	,669**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	45	45
	Productividad laboral	Coeficiente de correlación	,669**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	45	45

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

En consecuencia, se aprecia los resultados de la tabla 15, donde prueba que la hipótesis general tiene una significancia bilateral de 0,000 siendo menor a $p < 0,05$, determinado según la regla de decisión, no admite la hipótesis nula y se aceptara la hipótesis alterna. Determinado la relación que existe en las dos variables, el proceso de reclutamiento y productividad laboral.

De esta forma, se efectuará que el Rho de Spearman, tiene como resultado coeficiente de correlación de 0,669 siendo positiva moderada, en dichas variables, el proceso de reclutamiento y productividad laboral de la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021.

Prueba de hipótesis específico de la evaluación de desempeño y productividad laboral

- H_0 : No existe relación entre la evaluación de desempeño y productividad laboral en la empresa Mas Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021.
- H_1 : Existe relación entre la evaluación de desempeño y productividad laboral en la empresa Mas Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021.

Criterio de discusión:

- Si el valor de significancia es ≥ 0.005 se acepta H_0

- Si el valor de significancia es < 0.005 se rechaza H_0

Tabla 16

Prueba de hipótesis de la evaluación de desempeño y productividad laboral

			Evaluación de desempeño	Productividad laboral
Rho de Spearman	Evaluación de desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	,737**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	45	45
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,737**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	45	45

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

Por consiguiente, podemos apreciar los resultados de la tabla 16, donde prueba que la hipótesis general tiene una significancia bilateral de 0,000 siendo menor a $p < 0,05$, determinado según la regla de decisión, rechaza la hipótesis nula y se admite la hipótesis alterna. Por lo tanto, se verifica la relación que presentan las variables, la evaluación de desempeño y productividad laboral.

De esta manera, se efectuará que el Rho de Spearman, tiene como resultado coeficiente de correlación de 0,737 siendo positiva alta, entre la evaluación de desempeño y productividad laboral de la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021.

Prueba de hipótesis específico de la capacitación y productividad laboral

- H_0 : No existe relación entre la capacitación y productividad laboral en la empresa Mas Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021.
- H_1 : existe relación entre la capacitación y productividad laboral en la empresa Mas Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021.

Criterio de discusión:

- Si el valor de significancia es ≥ 0.005 se acepta H_0
- Si el valor de significancia es < 0.005 se acepta H_0

Tabla 17

Prueba de hipótesis de capacitación y productividad laboral

			Capacitación	Productividad laboral
Rho de Spearman	Capacitación	Coefficiente de correlación	1,000	,818**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	45	45
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,818**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	45	45

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

Por consiguiente, podemos apreciar en los resultados de la tabla 17, donde prueba que la hipótesis general tiene una significancia bilateral de 0,000 siendo menor a $p < 0,05$, determinado según la regla de decisión, por el cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, se comprueba la relación presentan ambas variables, la capacitación y productividad laboral.

De esta manera, determina que el Rho de Spearman, tiene como resultado coeficiente de correlación de 0,818 siendo positiva alta, entre la evaluación de desempeño y productividad laboral de la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021.

V. DISCUSIONES

De acuerdo a los resultados alcanzados en el estudio, referentes a cada una de las variables, gestión del talento humano y productividad laboral, nos permitió poder realizar una contrastación con los antecedentes, permitiéndonos identificar los hallazgos claves para poder interpretar y validar los resultados, como se muestra a detalle a continuación:

En relación con el objetivo general, determinar la relación entre la gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021. De acuerdo a la tabla 14 constatan con coeficiente de correlación Spearman ($\rho=0.989$), un valor significancia 0,01 ($< 0,05$), reflejando que ambas variables, gestión del talento humano y productividad laboral, evidenciando un nivel de correlación positiva muy alta, entre las variables dependiente e independiente, en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021. De otro lado de acuerdo a los antecedentes, Vigo y Suárez (2020), refieren en la investigación, por título, *“Gestión del talento humano basado en el modelo de la Ley Servir y su influencia en, la productividad laboral de Municipalidad Provincia de San Martín, periodo 2018”*, donde lograron constatar un coeficiente de Spearman de 0,442 y el nivel de significancia de 0.002, quien evidencia que tuvo un resultado de correlación positiva moderada en ambas variables de estudio. Los estudios expuestos al ser confrontados se evidenciaron una coincidencia, afirmando que la gestión del talento humano se vincula favorablemente con la productividad laboral, aprobando la relación entre las variables, logrando aseverar que el capital humano es predominante para aumentar la productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima; sin embargo, se discrepa el rango de correlación entre las dos variables. Así mismo, Díaz y Quintana (2021), consideran que el talento humano es uno de los principales y más valiosos que poseen las organizaciones, ya que depende de la capacidad de los empleadores para el logro de las metas institucionales y poder establecer diferencias ante los competidores del mercado.

En ese mismo marco, tomando en consideración el primer objetivo específico, identificar la relación entre el proceso de reclutamiento y productividad laboral en la compañía Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021. Los valores que se exteriorizaron en la tabla 15 evidenciaron una magnitud de correlación positiva moderada ($\rho=0,669$) y una significancia menor a 0,05, se admite la relación mediante el reclutamiento del personal y la productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima. Así mismo de acuerdo a los antecedentes, Saavedra (2019), en su tesis, "*Reclutamiento de personal y productividad de una empresa de servicios de tercerización, Magdalena 2018*", quien reveló un porcentaje de significancia de 0,000 y la Rho de Spearman ($\rho=0,704$), señalando que el reclutamiento del personal se correlaciona fuertemente con la productividad de la empresa de servicios de tercerización, conforme a la comparación realizada entre ambos estudios, los resultados indican que existe relación en las variables de investigación, determinando que reclutamiento de los colaboradores es fundamental para la productividad y rentabilidad en las organizaciones. Finalmente generando una ligera discrepancia en el nivel de correlación de las variables, con una diferencia 0,36, visualizando que ambas son positivas. De lo expresado, Abdullah (2020) manifiesta que el reclutamiento es uno de los procesos más elemental para las empresas, ya que tiene por objetivo encontrar a los colaboradores apropiados para el puesto de trabajo, pues estos facilitan el crecimiento, aumentan la diversidad y son capaces de resolver nuevos problemas, de lo contrario podría ocasionarles pérdidas para la organización.

De acuerdo al segundo objetivo específico, identificar la relación entre la evaluación de desempeño y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima. Analizando los valores de la tabla 16, donde se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,737, observando la muestra de correlación positiva alta y con la magnitud de significancia ($0,000 < 0,05$), señalando que existe relación en las variables, la evaluación de desempeño y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima. Así mismo de acuerdo con lo investigado por Rojas y Vílchez (2018), en la investigación titulada, "*Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del*

personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús – Lima, enero 2018”, quienes expresaron dicho coeficiente de Pearson de 0,641, estableciendo que existe una correlación lineal positiva moderada y una significancia 0,000, concluyendo que existe relación en las variables, gestión del talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús. De acuerdo una comparación expuestas por ambas investigaciones, se logró determinar una concordancia, que el desempeño laboral se relaciona favorablemente en la productividad laboral, también se afirmó una ligera discrepancia en el nivel de correlación de las variables mencionadas, con una diferencia 0,096, se determinó que la evaluación de desempeño laboral cuenta con un cofactor clave, ante la mejora de la productividad. Al respecto Torres (2018), refiere que todo proceso de gestión de desempeño debe iniciar con una planificación, definiendo qué se evaluará, teniendo en cuenta las competencias que influyan en la productividad individual o colectivo. También es fundamental establecer el proceso de gestión de desempeño, una vez obtenido los resultados es importante poder retroalimentar, resaltando fortalezas y debilidades para crear un ambiente de mejora continua.

En relación al tercer objetivo específico, identificar la relación que existe en, la capacitación y productividad laboral en la compañía Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima. Con estos resultados obtenidos en la tabla 17 muestran una correlación de Rho de Spearman de 0, 818 y un grado de significancia menor a 0,05, de tal manera demuestra una correlación positiva alta, en la capacitación y productividad laboral en la compañía Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima. De otro lado Álvarez y Defaz (2019), la investigación tiene por título, *“Relación entre la capacitación del personal y productividad en la industria manufacturera de productos alimenticios de productos alimenticios del cartón Manta Ecuador”*. Los cuales evidenciaron una correlación positiva muy alta de Pearson (0, 949), mostrando el pvalue de 0.00. Con los resultados expresados, al ser comparados logramos encontrar la coincidencia entre ambos estudios, con lo que afirmamos la capacitación se relaciona favorablemente con la productividad laboral, con ello podemos mencionar que la capacitación es un factor primordial para obtener mejores resultados en beneficio de la productividad laboral. Así mismo cabe señalar

una controversia en el nivel de correlación de ambas variables, con una diferencia 0,131, Al respecto García y Baltazar (2018), sostienen que dicha preparación ayuda al crecimiento de la intelectualidad de razonamientos y talentos creativos, generando mejoras significativas en la calidad de los procesos, reduciendo los costos de operación y aumentando el nivel compromiso con la organización.

VI. CONCLUSIONES

Tomando como referencia a los objetivos planteados y teniendo como relevancia los resultados hallados en el estudio, se origina, propone y expone las subsecuentes conclusiones:

Primera. Se logró determinar que existe relación en las variables, gestión del talento humano y la productividad laboral de la empresa Mas Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021, obteniendo un nivel de significancia 0,000 y mostrando una correlación positiva muy alta ($\rho=0.989$). De tal manera, se concluye que la implementación de estrategias enfocadas en captar, incorporar, desarrollar y retener a los colaboradores con talento, permitiendo incrementar la productividad laboral en beneficio a la empresa.

Segunda: Se alcanzó identificar que existe una correlación positiva moderada ($\rho=0.669$) y el grado de significancia menor a 0,05, a través del proceso de reclutamiento y la productividad laboral en los empleadores de la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021. Concluyendo que el reclutamiento del personal, permite administrar la selección enfocada, admitiendo la optimización en la búsqueda y atracción de candidatos adecuados que se ajusten al perfil exigido por la empresa posibilita aumentar la productividad laboral y cumplir con los objetivos organizaciones.

Tercera. Se logró identificar que existe relación en variable, la evaluación de desempeño y productividad laboral en la empresa Mas Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021, obteniendo el valor de significancia 0,000 y una correlación positiva alta, con un coeficiente de Spearman ($\rho=0.737$). Alcanzando a concluir que la implementación de los procesos, permiten medir la habilidad intelectual, evaluar el trabajo y el rendimiento de los colaboradores y desarrollando sistemas de retroalimentación facilitan intensificar la productividad laboral en la organización.

Cuarta. Finalmente se alcanzó determinar que existe una correlación positiva alta, coeficiente de Spermán ($\rho=0.818$) y una significancia 0.000, a través de la capacitación y productividad laboral en los colaboradores en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021. Concluyendo que la capacitación permite desarrollar los conocimientos, actitudes y habilidades intelectuales de los colaboradores, logrando así el crecimiento en la productividad laboral para el éxito de la empresa.

VII. RECOMENDACIONES

Teniendo como premisa los resultados logrados, se efectuaron las sucesivas recomendaciones:

Primera. Habiendo encontrado una correlación positiva muy alta en ambas variables, gestión del talento humano y productividad laboral. Se recomienda que la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., mantener los procesos de gestión diseñados para captar, administrar, estimular talentos y retener a los colaboradores. Del mismo modo se sugiere poder optimizar estrategias que le permitan a la empresa poder retener a los colaboradores más valiosos y claves para el éxito organizacional.

Segunda. Habiendo obtenido una correlación positiva moderada en las variables, el proceso de reclutamiento y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., se sugiere potenciar el sistema de reclutamiento, selección e inducción de colaboradores idóneos, con el fin de influenciar en los diversos cargos, promoviendo los principios de igualdad, equidad y no discriminación, es decir desarrollando políticas de contratación inclusiva.

Tercera. Habiendo identificado una correlación positiva alta en ambas variables, el desempeño laboral y productividad laboral de la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., se aconseja mantener a los colaboradores motivados generando mayor compromiso con la organización, desarrollando nuevos métodos de evaluación de desempeño, como el coaching, mentoring, la evaluación 360° para mantener a los colaboradores motivados, con la finalidad de elaborar objetivos en plazos determinados, para que los colaboradores transformen el día a día en desafíos.

Cuarta. Habiendo logrado una correlación positiva alta en las variables, la capacitación y la productividad laboral de la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C, se recomienda seguir implementando capacitaciones que permitan desarrollar los conocimientos, habilidades y los talentos intelectuales, ya que contribuye en

mejorar la eficiencia de los colaboradores, a su vez mantiene al personal involucrado y con mayor responsabilidad con su trabajo.

REFERENCIAS

- Abdullah, R. (2020). The recruiting process in the human resource management. *International journal of recent research in social scienses and humanities*, 7(1), 65-71. <https://bit.ly/3pvEJBJ>
- Álvarez, A., & Defaz, S. (2019). *Relación entre la capacitación del personal y productividad en la industria manufacturera de productos alimenticios del cantón Manta, Ecuador [Trabajo de titulación, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]*. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3AtqNtU>
- Bernal, I., Pedraza, N., & Castillo, L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Espacios*, 41(22), 213-227. <https://bit.ly/3jawgju>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano (3ra ed.)*. McGRAW-HILL. <https://bit.ly/3AQXwtp>
- Damarasri, B., & Ahman, E. (2020). Talent management and work motivation to improve performance of employees. *Dijemss*, 1(1), 490-498. <https://bit.ly/3B1oOgA>
- Del Castillo, Y. (2017). *La gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores adminoistrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo-2016 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3vn4mpb>
- Destiny, O. (2017). Quantitative research methods a synopsis approach. *Arabian Journal of Business and Management Review*, 6(10), 40-47. doi:10.12816/0040336
- Diaz, G., & Quintana, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Revista Gestión Joven*, 22(1), 29-48. <https://bit.ly/3p66lgC>
- Ejecutivas. (5 de Febrero de 2021). Barómetro DCH sobre la gestión del talento en Latinoamérica. <https://bit.ly/30dBcxp>
- Escudero, C., & Cortez, L. (2018). *Técnicas y métodos cualitativos para la investigación científica (1ra ed.)*. UTMACH. <https://bit.ly/3yVHu1n>
- Fontalvo, T., De la Hoz, E., & Morelos, J. (2017). La productividad y sus factores: incidencia en el mejoramiento organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(2), 47-60. doi:http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375
- Galicia, L., Balderrama, J., & Edel, R. (2017). Validez de contenido por juicio de expertos: propuesta de una herramienta virtual. *Apertura*, 9(2), 42-53. <https://bit.ly/2ZalZfn>
- García, B., & Baltazar, L. (2018). Capacitación y productividad organizacional: un estudio de caso en una empresa productiva de estado. *Revista electrónica de difusión y divulgación científica, tecnológica y de innovación del estado de Querétaro*, 2(21), 18-27. <https://bit.ly/3GiiFjO>

- Gaspar, M. (2021). La gestión del talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del conocimiento*, 6(8), 318-329. doi:10.23857/pc.v6i8
- Gonzáles, G., & Loro, K. (2019). *Motivación y productividad laboral en los colaboradores de la empresa Maestranza Diesel S.A.C., Callao 2018 [Tesis de licenciatura, Universidad Tecnológica del Perú]*. Repositorio institucional, Lima. <https://bit.ly/3FwPpFD>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). *Metodología de la investigación (6ta ed.)*. McGRAW-HILL. <https://bit.ly/3BUEeEP>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2002). Definición del alcance de la investigación a realizar: exploratorio, descriptiva, correlacional o explicativa. En R. Hernández, C. Fernández, & P. Baptista, *Metodología de la investigación* (3ra ed., págs. 112-133). MCGRAW-HILL. <https://bit.ly/3vAs7dC>
- Hidalgo, A. (2019). Técnicas estadísticas en el análisis cuantitativo de datos. *Revista Sigma*, 15(1), 28-44. <https://bit.ly/3n6mrnN>
- Iscandarov, R., Mansurova, T., & Rudneva, N. (2018). Talent management as a method of development of the human capital of the company. *San Gregorio*, 1(25), 106-113. <https://bit.ly/3p6jbLQ>
- Kaur, P., Stoltzfus, J., & Yellapu, V. (2018). Descriptive statistics. *Biostatistics*, 4(1), 60-63. doi:10.4103/IJAM.IJAM_7_18
- Llácer, P. (4 de Febrero de 2021). Retos y tendencias de la gestión del talento en tiempos de incertidumbre. *Forbes*. <https://bit.ly/3aruCVT>
- Masa'deh, R., Yassin, H., Shatnawi, Y., & Obeidat, B. (2018). Reviewing the literature of the effect of talent management on organizational effectiveness. *Journal of Social Sciences*, 7(2), 139-156. <https://bit.ly/30Nven3>
- Meneses, J. (2016). *Construcción de instrumentos para la investigación en las ciencias sociales y del comportamiento* (2da ed.). UOC. <https://bit.ly/2Z1oh0l>
- Mercado Negro. (21 de Julio de 2021). Merco Talento Perú 2021: Estas son las 10 mejores empresas según sus condiciones de trabajo. <https://bit.ly/3iM1xcq>
- Neill, D., & Cortez, L. (2018). *Procesos y fundamentos de la investigación científica* (1ra ed.). UTMACH. <https://bit.ly/3vLk6lq>
- Novera, A., & Akhtar, B. (2018). Talent and talent management: Definition and issues. *IBT Journal of Business Studies*, 14(2), 174-186. <https://bit.ly/3aZxidE>
- Osorio, Y., & Zaravia, F. (2017). *Gestión del talento humano y la calidad del servicio en la gerencia de planeamiento, presupuesto y acondicionamiento territorial, Gobierno Regional de Huancavelica, 2016 [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]*. Repositorio institucional. doi:<https://bit.ly/3BrUvRm>
- Othman, B., Al-Kaki, F., Diah, M., Hasan, N., & Othman, B. (2019). This study examines the antecedents and the effects of knowledge management and

- information technology in the manufacturing industry. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 23(2), 899-908. <https://bit.ly/3pvQo3i>
- Pillihuamán, J. (2019). *Comportamiento organizacional en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa GYG PROMAX SAC, en Pucallpa, año 2019 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]*. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3lWV3tf>
- Pinedo, C., & Quispe, L. (2017). *La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Pretex S.A. [Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola]*. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3lQdAqV>
- Ponto, J. (2015). Understanding and evaluating survey research. *Translating research into practice*, 6(2), 168-171. <https://bit.ly/3jaOGk0>
- Posada, G. (2016). *Elementos básicos de estadística descriptiva para el análisis de datos* (1ra ed.). Medellín: Luis Amigó. <https://bit.ly/3mbg02f>
- Rahi, S. (2017). Research design and methods: A systematic review of research paradigms, sampling issues and instruments development. *International Journal of Economics & Management Sciences*, 6(2), 1-5. doi:10.4172/2162-6359.1000403
- Rodríguez, M., & Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Revista Médica Sanitas*, 21(3), 141-146. doi:10.26852/01234250.20
- Rodríguez, Y. (2017). *El clima organizacional y su relación con la productividad en una industria productora de plásticos [Proyecto de investigación, Universidad Católica del Ecuador]*. Repositorio institucional. <https://bit.ly/2YVpyqM>
- Rojas, R., & Vilchez, S. (2018). *Gestión del talento humano u su relación con el desempeño laboral del personal del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús-Lima, Enero 2018 [Tesis de maestría, Universidad Norbert Wiener]*. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3BHci6U>
- Saavedra, E. (2019). *Reclutamiento de personal y productividad de una empresa de servicios de tercerización, Magdalena 2018 [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]*. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3DAFuxh>
- Suárez, G., Echevarría, J., & Jiménez, D. (2017). Estrategias de diferenciación para la exportación de palta Hass (Persea Americana Mill) de la empresa Negociación Agrícola Yotita S.A. con destino a Alemania – 2016. *UCV Hacer*, 6(2), 8-19. <https://bit.ly/3Dde1BF>
- Suárez, R., Rodríguez, Y., & Muñoz, N. (2017). Análisis de percepción sobre estrategias administrativas y el impacto en la productividad laboral. *Revista de ingeniería, matemáticas y ciencias de la información*, 14(8), 61-67. doi:<http://dx.doi.org/10.21017/rimci.2017.v4.n8.a33>

- Torres, D. (2018). La importancia de la gestión del desempeño en las organizaciones. *Revista Geon*, 5(1), 4-5. <https://bit.ly/3E7e2XZ>
- Trigoso, M. (27 de Agosto de 2019). Para el 69% de empresas la gestión del talento se aborda poco en directorios. *Gestión*. <https://bit.ly/3iNY0Kn>
- Vigo, E., & Suárez, V. (2020). *Gestión del talento humano basado en el modelo de la Ley Servir y su influencia en la productividad laboral de la Municipalidad Provincial de San Martín, periodo 2018 [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional San Martín de Tarapoto]*. Repositorio institucional. <https://bit.ly/3DtVcu6>
- Wanjira, F., & Makau, M. (2017). Talent management: A conceptual framework from review of literature and a research agenda. *Science PG*, 5(6), 90-94. doi:10.11648/j.jhrm.20170506.11
- Word, J., & Sowa, J. (2017). *The nonprofit human resource management handbook: From theory to practice (1ra ed.)*. Routledge. doi:<https://doi.org/10.4324/9781315181585>
- Yeren, Y. (2017). *Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores de la empresa Klauss S.A., Lima-2016 [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]*. Repositorio institucional. <https://bit.ly/30uDdFn>
- Zeballos, R. (2019). *Gestión del talento humano y desempeño laboral de los trabajadores en la empresa de industria de cerámicas Mattaz Zeballos Sociedad de Responsabilidad Limitada en la ciudad de Sucre [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]*. Repositorio institucional. <https://bit.ly/2Z0ZcU9>
- Zepeda, J., Delgado, Z., Karas, J., & Soto, J. (2016). Involucramiento laboral y productividad en un agronegocio en Sinaloa, México. 9(19), 71-80. Obtenido <https://bit.ly/3j8o572>

ANEXO:

Anexo 1: Matriz de operacionalización de las variables gestión del talento humano y productividad laboral

Tabla 18 Matriz de operacionalización de las variables

Matriz de operacionalización de las variables gestión del talento humano y productividad laboral

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	ítem	Medición de escala
Gestión del talento humano	Según Chiavenato (2009) citado por Del Castillo (2017), comentan que la gestión del talento humano es un patrimonio que se encarga de organizar las actividades laborales y desarrollar técnicas que permitan promover y medir las competencias, habilidades y el desempeño del personal.	Para medir la variable de gestión del talento humano se desarrolló la técnica de encuesta, mediante un cuestionario de escala de Likert.	Reclutamiento	Procedimiento	1, 2	Ordinal Medición: Likert Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi nunca = 4 Siempre = 5
				Evaluación	3, 4	
			Evolución de Desempeño	Selección	5,6	
				Proactividad	7,8	
			Capacitación	Empeño	9,10	
				Compromiso	11,12	
				Conocimiento	13,14	
				Actitud	15,16	
	formación	17,18				
Productividad laboral	De acuerdo a Pillihuaman (2019), comenta que la productividad laboral se encarga de medir, evaluar la eficiencia y eficacia, con el objetivo de tener un óptimo rendimiento en la producción que la empresa requiere para alcanzar sus metas estratégicas.	Para medir la variable de productividad laboral se desarrolló la técnica de encuesta, mediante un cuestionario de escala Likert.	Eficiencia	Rentabilidad	1, 2	Ordinal Medición: Likert Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi nunca = 4 Siempre = 5
				Recursos	3, 4	
			Eficacia	Crecimiento	5,6	
				Planificación	7,8	
			Efectividad	Estrategia	9,10	
				Capacitaciones	11,12	
				Satisfacción	13,14	
				Motivación	15,16	
	Trabajo en equipo	17,18				

ANEXO 2 Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach

Tabla 19

Nivel de confiabilidad del Alfa de Cronbach

Rangos	Niveles
Coeficiente alfa >0.90	Perfecta
Coeficiente alfa >0.80	Elevada
Coeficiente alfa >0.70	Aceptable
Coeficiente alfa >0.60	Regular
Coeficiente alfa >0.50	Baja
Coeficiente alfa <0.50	Nula

Fuente: Adaptada de Hernández, Fernández y Bautista (2014)

ANEXO 3: Coeficiente de correlación

Tabla 20

Nivel de correlación del Rho de Spearman

Valor del coeficiente (+/-)	Significado
1	Negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Negativa muy alta
-0,7 a - 0,89	Negativa alta
-0,4 a - 0,69	Negativa moderada
-0,2 a - 0,38	Negativa baja
-0,01 a - 0,19	Negativa muy baja
0	Nula
0,01 a 0,19	Positiva muy baja
0,2 a 0,39	Positiva baja
0,4 a 0, 069	Positiva moderada
0,7 a 0,89	Positiva alta
0,9 a 0,99	Positiva muy alta
1	Positiva grande y perfecta

Fuente: *Adaptada; Hernández, Fernández y Bautista (2014)*

ANEXO 4: Validación del instrumento



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del Informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
I.5. Autor(es) del Instrumento: ALVAREZ BLANCO DANNY ARTURO y VILCA MALDONADO LISZET MILAGROS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación				78	
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						86%

- III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

- IV. PROMEDIO DE VALORACION: **86%**

Ate, 27 de septiembre del 2021

Firma de experto informante
DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del Informante: Dr. BARDALES CARDENAS MIGUEL
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del Instrumento: ALVAREZ BLANCO DANNY ARTURO y VILCA MALDONADO LISZET MILAGROS

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
VARIABLE (2): PRODUCTIVIDAD

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					87
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					86
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87%

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Valido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** **87%**

Ate, 27 de septiembre del 2021



Firma de experto informante
 DNI N° 08437636

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del Informante: Mg. MASIAS FERNANDEZ MERY GEMELI
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del Instrumento: ALVAREZ BLANCO DANNY ARTURO, VILCA MALDONADO LISZET MILAGROS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					88
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					86
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

IV. PROMEDIO DE VALORACION:

Ate, 27 de septiembre del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 70168829

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
III. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Informante: Mg. MASIAS FERNANDEZ MERY GEMELI
 1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 1.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 1.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 1.5. Autor(es) del Instrumento: ALVAREZ BLANCO DANNY ARTURO, VILCA MALDONADO LISZET MILAGROS

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:
VARIABLE (2): PRODUCTIVIDAD

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					87
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responda al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					85
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						87%

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Valido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 27 de septiembre del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 70168829

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del Informante: Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA
 I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
 I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
 I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
 I.5. Autor(es) del Instrumento: ALVAREZ BLANCO DANNY ARTURO, VILCA MALDONADO LISZET MILAGROS

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (1): GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					88
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					92
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					85
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					86
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					90
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					84
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					85
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					90
PROMEDIO DE VALORACIÓN						88%

III. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:** 88%

Ate, 27 de septiembre del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 45962909

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

III. DATOS GENERALES:

- I.1. Apellidos y nombres del Informante: Mg. FARRO RUIZ LIZET MALENA
- I.2. Cargo e Institución donde labora: Docente a tiempo Completo - UCV
- I.3. Especialidad del experto: INVESTIGACIÓN
- I.4. Nombre del Instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario
- I.5. Autor(es) del Instrumento: ALVAREZ BLANCO DANNY ARTURO, VILCA MALDONADO LISZET MILAGROS

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

VARIABLE (2): PRODUCTIVIDAD

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20%	Regular 21 - 40%	Bueno 41 - 60%	Muy bueno 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					85
OBJETIVIDAD	Esta expresado de manera coherente y lógica.					91
PERTINENCIA	Responde a las necesidades internas y externas de la investigación					88
ACTUALIDAD	Esta adecuado para valorar aspectos y estrategias de mejora					90
ORGANIZACIÓN	Comprende los aspectos en calidad y claridad.					90
SUFICIENCIA	Tiene coherencia entre indicadores y las dimensiones.					85
INTENCIONALIDAD	Estima las estrategias que responde al propósito de la investigación					85
CONSISTENCIA	Considera que los ítems utilizados en este instrumento son todos y cada uno propios del campo que se está investigando.					92
COHERENCIA	Considera la estructura del presente instrumento adecuado al tipo de usuario a quienes se dirige el instrumento					92
METODOLOGÍA	Considera que los ítems miden lo que pretende medir.					92
PROMEDIO DE VALORACIÓN						89%

IV. **OPINIÓN DE APLICACIÓN:** Válido y aplicable No valido ni aplicable

¿Qué aspectos tendría que modificar, incrementar o suprimir en los instrumentos de investigación?

.....

.....

IV. **PROMEDIO DE VALORACION:**

Ate, 27 de septiembre del 2021



 Firma de experto informante
 DNI N° 45962909

ANEXO 5: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA MÁS CASA INMOBILIARIA EAC S.A.C., LIMA 2021.

El presente cuestionario forma parte de un estudio de investigación, cuyo propósito es recabar información de los colaboradores de la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima, con la finalidad de conocer su percepción respecto a la gestión del talento humano y productividad laboral.

Según la situación actual que presenta la empresa, marque con una “x” la alternativa que considere la adecuada:

ESCALA DE VALORACIÓN	1	2	3	4	5
	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				ESCALA DE VALORACIÓN				
DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
				NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
RECLUTAMIENTO	PROCEDIMIENTO	1	¿Conoce los procedimientos de reclutamiento y convocatoria de la empresa?					
		2	¿Considera que fue adecuado los medios por el cual se enteró de la existencia de la vacante?					
	EVALUACIÓN	3	¿El proceso de evaluación que experimentó al ingresar a la empresa fue la adecuada?					
		4	¿Durante la evaluación el entrevistador deja expresar sus habilidades, experiencias y objetivos profesionales relevantes al puesto?					
	SELECCIÓN	5	¿La empresa cuenta con documentos de análisis y descripción de puestos (MOF, ROF, CAP) actualizados?					
		6	¿La empresa emplea diferentes técnicas de selección de personal? (Prueba psicotécnica, prueba de conocimientos, entrevista personal)					

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	PROACTIVIDAD	7	¿La empresa les brinda oportunidades para afrontar nuevos retos y su personal crezca profesionalmente?				
		8	¿Se le brinda las herramientas y recursos necesarios para conseguir un óptimo desempeño en sus tareas?				
	EMPEÑO	9	¿Se realizan pruebas técnicas que determinen las habilidades y capacidades de acuerdo al puesto ofertado?				
		10	¿El departamento de RR. HH mide el desempeño de su personal constantemente?				
	COMPROMISO	11	¿Los líderes o jefes se comprometen en brindar una evaluación de calidad y con parámetros objetivos para su personal?				
		12	¿Se respetan los tiempos programados para llevar a cabo la evaluación de desempeño?				
CAPACITACIÓN	CONOCIMIENTO	13	¿El programa de capacitación que brinda la empresa ayuda a mejorar el nivel de competencia de su personal?				
		14	¿Se siente satisfecho con las capacitaciones recibidas por la empresa?				
	ACTITUD	15	¿Se verifica el conocimiento adquirido luego de la capacitación?				
		16	¿Considera que la empresa cumple con brindar una capacitación eficiente para el desarrollo de las actividades laborales y crecimiento de su personal?				
	FORMACIÓN	17	¿La capacitación le permite desarrollar habilidades intelectuales para trabajar en equipo?				
		18	¿Los indicadores de formación permiten mejorar su habilidad para desempeñarse en el puesto? La formación obtenida por la empresa permite que su personal alcance el éxito en sus actividades laborales.				

CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

Estimados colaboradores, le agradeceremos responder este breve cuestionario de preguntas, Según la situación actual que presenta la empresa, marque con una "x" la alternativa que considere la adecuada:

ESCALA DE VALORACIÓN	1	2	3	4	5
	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

PRODUCTIVIDAD LABORAL				ESCALA DE VALORACIÓN				
DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
				NUNCA	CASI NUNCA	AVECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
EFICIENCIA	RENTABILIDAD	1	¿Emplean o utilizan estrategias que ayuden a disminuir los plazos de entrega?					
		2	¿La empresa implementa herramientas tecnológicas para mejorar la proactividad de su personal?					
	RECURSOS	3	¿Se manejan correctamente los recursos de la empresa?					
		4	¿Emplean métodos adecuados para el control de los recursos directos por parte de la empresa?					
	CRECIMIENTO	5	¿La empresa brinda herramientas tecnológicas para el desempeño eficiente del personal?					
		6	¿El clima laboral que ofrece la empresa motiva al personal cumplir con todas sus actividades laborales?					
EFICACIA	PLANIFICACIÓN	7	¿El nivel de producción ayuda a la empresa cumplir con sus objetivos y metas propuestos?					
		8	¿La empresa constantemente está innovando su cultura organizacional para mejorar el proceso de productividad?					
	ESTRATEGIA	9	¿La empresa brinda incentivos económicos para que su personal sea más competitivo?					
		10	¿Considera que las estrategias de innovación ayudan a incrementar el nivel de productividad del personal?					
	CAPACITACIÓN	11	¿La retroalimentación que ofrece la empresa ayuda a medir el nivel de proactividad y compromiso del personal?					
		12	¿Los programas de atención al cliente que ofrece la empresa a su personal son eficientes para mejorar el servicio de venta?					

EFECTIVIDAD	SATISFACCIÓN	13	¿La experiencia laboral le permite desenvolverse mejor en tus actividades de trabajo?					
		14	¿El entrenamiento que recibe por parte de la empresa le ayuda a obtener un resultado eficiente?					
	MOTIVACIÓN	15	¿La empresa cuenta con un ambiente laboral adecuado para el desarrollo de sus actividades?					
		16	¿Se preocupan por ofrecerles cursos académicos que ayuden a crecer profesionalmente?					
	TRABAJO EN EQUIPO	17	¿La capacitación le permite desarrollar habilidades intelectuales para mejorar el trabajo en equipo?					
		18	¿El líder incentiva al personal a trabajar en equipo para el desarrollo de la toma de decisiones durante la tarea laboral?					

ANEXO 6: Matriz de datos

Variable Dimensiones Indicadores Preguntas		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO																		
		RECLUTAMIENTO						EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO						CAPACITACIÓN						
		PROCEDIMIENTO		EVALUACIÓN		SELECCIÓN		PROACTIVIDAD		EMPEÑO		COMPROMISO		CONOCIMIENTO		ACTITUD		FORMACIÓN		
		Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8	Pregunta 9	Pregunta 10	Pregunta 11	Pregunta 12	Pregunta 13	Pregunta 14	Pregunta 15	Pregunta 16	Pregunta 17	Pregunta 18	Pregunta 19
PARTICIPANTES	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	2	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	
	3	5	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	6	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	5	5	5	5	5	5	5	
	8	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	2	5	5	5	5	
	9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	
	10	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
	11	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	12	2	3	4	4	5	4	1	1	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	
	13	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	14	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	
	15	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	
	16	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	
	17	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
	19	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	
	20	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
	21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	
	22	5	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	5	5	5	
	23	5	4	5	5	5	5	2	4	5	1	3	5	4	4	4	4	5	4	
	24	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
	25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	
	26	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
	27	5	5	3	3	4	4	3	1	2	5	5	5	5	5	3	4	3	5	
	28	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	
	29	2	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	

30	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
31	4	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3
32	3	4	5	5	5	5	3	5	3	3	4	3	5	3	3	5	3	5	5
33	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	5	4	4	5	4
34	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	5	5	3	3	5	5	5
35	5	2	3	5	3	4	5	5	3	5	4	5	3	4	2	3	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3
37	5	5	5	5	5	3	3	3	2	2	3	5	4	3	3	4	4	4	3
38	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
42	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3
43	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	3	5	4	5
44	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
45	5	4	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4

25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5
26	4	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	5	5	3	3	4	4	3	1	2	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4
28	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
29	2	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4
30	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
31	4	2	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3
32	3	4	5	5	5	5	3	5	3	3	4	3	5	3	3	5	3	5	5
33	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	5	4	4	5
34	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	5	5	3	3	5	5	5
35	5	2	3	5	3	4	5	5	3	5	4	5	3	4	2	3	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3
37	5	5	5	5	5	3	3	3	2	2	3	5	4	3	3	4	4	4	4
38	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
39	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
42	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
43	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	3	5	5	4
44	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5
45	5	4	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3

ANEXO 7: Documento de autorización

Lima, 06 de Setiembre del 2021

SEÑORES:

Más Casa Inmobiliaria EAC. S.A.C

Presente.-

ASUNTO: Solicita autorización para realizar Proyecto de Investigación Científica

Estimados Señores:

Sea la presente portadora de mi más cordial saludo así como también la solicitud de poder tomar el nombre de la empresa que dignamente representa con la finalidad de poder realizar un trabajo de investigación para poder obtener el título profesional de Lic. En Administración en la Universidad César Vallejo.

El título propuesto del proyecto de investigación es: Gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC. S.A.C, Lima 2021.

El proyecto que se desarrollará durante el presente año, tiene fines estrictamente académicos y se trabajará entre dos estudiantes, que actualmente estamos cursando el X ciclo de Administración de la Universidad César Vallejo, del Campus Ate.

Esta autorización incluye el poder realizar las encuestas en su oportunidad, de ser el caso a sus trabajadores o a sus clientes.

Agradeciéndole de antemano su atención a la presente, nos despedimos muy cordialmente

Atte.



Álvarez Blanco Danny Arturo
DNI: 44743645



Vilca Maldonado Liszet Milagros
DNI: 72953604

