



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
CONTABLES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION,
FINANZAS Y NEGOCIOS GLOBALES

TESIS

“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO
EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA BUREAU
VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, VENTANILLA -
2022.”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACION, FINANZAS Y NEGOCIOS
GLOBALES

AUTOR:

Bach. GONZALES CHIRA, CRISTHIAN GUSTAVO
DNI 43642764

LIMA – PERU

2022

ASESOR DE TESIS

Dra. TERESA GIOVANNA CHIRINOS GASTELU
DNI 07971242 <https://orcid.org/0000-0001-5143-1677>

JURADO EXAMINADOR

Dr. FERNANDO LUIS TAM WONG
DNI 07977890 <https://orcid.org/0000-0002-5678-0056>
Presidente

Mg. FRANCISCO EDUARDO DIAZ ZARATE
DNI 09725143 <https://orcid.org/0000-0002-1847-9545>
Secretario

Mg. IRVING JOSE SANTOS CARRERA
DNI 45245600 <https://orcid.org/0000-0002-6869-4809>
Vocal

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación está dedicado a DIOS, a mis hijos, a mis padres quienes siempre me han acompañado durante toda la etapa de mi desarrollo profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a DIOS por darme la oportunidad de continuar luchando por mis sueños y darme las fuerzas para terminar con éxito esta etapa de mi vida.

A mis padres por su apoyo. A la Universidad Privada TELESUP por brindarme la oportunidad de finalizar mi carrera profesional.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “La Gestión del talento Humano y su impacto en la productividad de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla-2022”, ha sido realizado con el objetivo general de determinar el impacto que tiene la Gestión del talento humano en la productividad de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla - 2022. Asimismo, se realizó la investigación cumpliendo los aspectos éticos y normas regidas por la Universidad Privada TELESUP.

La metodología de la investigación fue aplicada, con un nivel descriptivo-Correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal, tiene un enfoque cuantitativo, mediante la cual se comprueba la hipótesis general. Para ello, se tomó en cuenta a una muestra censal conformada por 38 trabajadores de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA.

Los datos se recolectaron mediante la técnica de la encuesta usando como instrumento, el cuestionario, conformado por 20 preguntas en la escala de Likert para conocer las percepciones y consideraciones de los trabajadores acerca de la gestión de talento humano y su impacto en la productividad. La validación del instrumento se realizó mediante el juicio de expertos y la confiabilidad del mismo, mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Una vez recolectados los datos, éstos fueron procesados mediante el SPSS versión 28.

Llegando a la conclusión que la gestión del talento humano impacta de manera significativa con la productividad de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla-2022, con un nivel de significancia bilateral de 0.000. Así mismo existe una correlación positiva alta entre la gestión del talento humano y la productividad; puesto que, el coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0.891.

Palabras clave: gestión del talento humano y productividad.

ABSTRACT

The present research work entitled "Human talent management and its impact on the productivity of the company BUREAU VERITAS S.A.-RELAPASAA PROJECT, Ventanilla-2022", has been carried out with the general objective of determining the impact that talent management has in the productivity of the company BUREAU VERITAS S.A.-RELAPASAA PROJECT, Ventanilla - 2022. Likewise, the research was carried out in compliance with the ethical aspects and regulations governed by the TELESUP Private University.

The research methodology was applied, with a descriptive-correlational level, non-experimental and cross-sectional design, it has a quantitative approach, through which the general hypothesis is verified. For this, a census sample made up of 38 workers from the company BUREAU VERITAS S.A.-RELAPASAA PROJECT was taken into account.

The data was collected through the survey technique using the questionnaire as an instrument, made up of 20 questions on the Likert scale to know the perceptions and considerations of the workers about the management of human talent and its impact on productivity. The validation of the instrument was carried out through expert judgment and its reliability, through Cronbach's Alpha coefficient. Once the data was collected, they were processed using SPSS version 28.

Concluding that the management of human talent has a significant impact on the productivity of the company BUREAU VERITAS S.A.-RELAPASAA PROJECT, Ventanilla-2022, with a bilateral significance level of 0.000. Likewise, there is a high positive correlation between the management of human talent and productivity; since, the Pearson correlation coefficient is equal to 0.891.

Keywords: human talent management and productivity.

INDICE DE CONTENIDO

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
INDICE DE CONTENIDO	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xiii
INTRODUCCIÓN	xiv
I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. Planteamiento del problema.....	16
1.2. Formulación del problema	19
1.2.1. Problema general	19
1.2.2. Problemas específicos.....	19
1.3. Justificación del estudio.....	20
1.3.1. Justificación teórica.	20
1.3.2. Justificación práctica.....	20
1.3.3. Justificación metodológica.....	21
1.3.4. Justificación social.....	21
1.3.5. Justificación económica.....	21
1.4. Objetivos de la investigación.....	21
1.4.1. Objetivo general.....	21
1.4.2. Objetivos específicos.....	21
II. MARCO TEORICO	23
2.1. Antecedentes de la investigación	23
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	23
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	25
2.2. Bases teóricas de las variables	29
2.2.1. Variable 1 - Gestión del talento humano.....	29

2.2.2. Variable 2 - Productividad.....	34
2.3. Definición de términos básicos.....	39
III. METODOS Y MATERIALES	44
3.1. Hipótesis de la investigación	44
3.1.1. Hipótesis general.....	44
3.1.2. Hipótesis específicas.....	44
3.2. Variables de estudio.....	44
3.2.1. Definición conceptual.....	44
3.2.2. Definición operacional.....	45
3.3. Tipo y nivel de la investigación.....	46
3.3.1. Tipo de investigación.....	46
3.3.2. Nivel de investigación.....	47
3.4. Diseño de la investigación.....	47
3.4.1. Diseño de la investigación.....	47
3.4.2. Enfoque de la investigación.....	48
3.4.3. Corte de la investigación.....	48
3.5. Población y muestra de estudio.....	49
3.5.1. Población.....	49
3.5.2. Muestra.....	49
3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos.....	51
3.6.1. Técnica de Recolección de datos.....	51
3.6.2. Instrumento de recolección de datos.....	51
3.6.3. Escala de Likert.....	52
3.7. Método de análisis de datos.....	57
3.8. Aspectos éticos.....	58
IV. RESULTADOS	59
4.1. Exhibición del resultado descriptivo.....	59
4.1.1. Presentación de resultado descriptivo de la variable Gestión de talento humano.....	59
4.1.2. Presentación del resultado descriptivo de la variable productividad.....	63
4.1.3. Prueba de Normalidad.....	67
4.2. Exhibición del resultado inferencial.....	68

4.2.1. Presentación de la prueba de inferencia general.....	68
4.2.2. Presentación de la prueba de inferencias específica 1.....	70
4.2.3. Presentación de la prueba de inferencias específica 2.....	72
4.2.4. Presentación de la prueba de inferencias específica 3.....	74
V. DISCUSIÓN.....	77
VI. CONCLUSIONES.....	79
VII. RECOMENDACIONES.....	80
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82
ANEXOS.....	86
Anexo 1. Matriz de Consistencia.....	87
Anexo 2. Matriz de Operacionalización.....	89
Anexo 3. Instrumento.....	91
Anexo 4. Validación de instrumento.....	94
Anexo 5. Matriz de datos.....	100
Anexo 6. Propuesta de Valor.....	105
Anexo 7. Reporte Antiplagio menor a 30%.....	106
Anexo 8: Autorización del depósito de tesis al repositorio.....	107

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Operacionalización de las variables	46
Tabla 2.	Personal de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA	50
Tabla 3.	Cuestionario de investigación.....	51
Tabla 4.	Calificación y evaluación del cuestionario de la gestión del talento humano y la productividad.....	52
Tabla 5.	Validación de Juicio de expertos	52
Tabla 6.	Escala de interpretación de confiabilidad	53
Tabla 7.	Evidencia de la confiabilidad del número total de los encuestados del instrumento gestión del talento humano.	54
Tabla 8.	Confiabilidad de Alfa de Cronbach de promedio del número total de las preguntas del instrumento gestión del talento humano.....	54
Tabla 9.	Prueba piloto de la confiabilidad del total de cada uno de las preguntas del instrumento gestión del talento humano.	54
Tabla 10.	Evidencia de la confiabilidad del número total de los encuestados del instrumento la productividad.....	55
Tabla 11.	Confiabilidad de alfa de Cronbach de promedio del número total de las preguntas del instrumento la productividad.....	55
Tabla 12.	Prueba piloto de la confiabilidad del total de cada uno de las preguntas del instrumento la productividad.	55
Tabla 13.	Confiabilidad de alfa de Cronbach del instrumento gestión del talento humano.	56
Tabla 14.	Confiabilidad de Alfa de Cronbach del total de los elementos.....	56
Tabla 15.	Confiabilidad de alfa de Cronbach del instrumento productividad; promedio del total de las preguntas.....	56
Tabla 16.	Confiabilidad de Alfa de Cronbach del total del elemento productividad.	57
Tabla 17.	Gestión del talento humano de la empresa BUREAU VERITAS S.A– PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.	59
Tabla 18.	Organización del talento humano de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.....	60

Tabla 19. Acompañamiento del talento humano de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.	61
Tabla 20. Psicopatología laboral de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.	62
Tabla 21. Productividad de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.	63
Tabla 22. Planificación de la producción de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.....	64
Tabla 23. Factores productivos de la empresa de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.	65
Tabla 24. Proceso productivo de la empresa de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.	66
Tabla 25. Pruebas de Normalidad.....	67
Tabla 26. Escala de coeficiente de correlación de Karl Pearson.....	68
Tabla 27. Correlación significativa de las variables gestión del talento humano y la productividad.....	69
Tabla 28. Correlación significativa de las variables gestión del talento humano y planificación de la producción.....	71
Tabla 29. Correlación significativa de las variables gestión del talento humano y factores productivos.....	73
Tabla 30. Correlación significativa de las variables gestión del talento humano y proceso productivo.	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de gestión del talento humano en la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA.....	59
Figura 2. Organización del talento humano en la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA	60
Figura 3. Acompañamiento del talento humano en la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA	61
Figura 4. Psicopatología laboral de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA.....	62
Figura 5. Productividad de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA.....	63
Figura 6. Planificación de la producción de la empresa BUREAU VERITAS S.A. PROYECTO RELAPASAA	64
Figura 7. Factores productivos de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA.....	65
Figura 8. Proceso productivo de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA	66
Figura 9. Cubo tridimensional de las variables gestión del talento humano y la productividad según la muestra cuantitativa y de la variable gestión del talento humano categorizado.....	70
Figura 10. Gráfico tridimensional de las variables gestión del talento humano y la planificación de la producción según la muestra cuantitativa y de la variable gestión del talento humano categorizado.....	72
Figura 11. Gráfico tridimensional de las variables gestión del talento humano y los factores productivos según la muestra cuantitativa y de la variable gestión del talento humano categorizado.....	74
Figura 12. Gráfico tridimensional de las variables gestión del talento humano y los procesos productivos según la muestra cuantitativa y de la variable gestión del talento humano categorizado.....	76

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano se ha convertido en una herramienta de la administración de empresas fundamental que se encarga de la dirección y manejo de la parte humana de las organizaciones: los trabajadores, en busca de alcanzar el más alto rendimiento de cada uno de ellos, según sus aptitudes. Para así llegar al más alto nivel de productividad de las organizaciones. Las empresas que están a la vanguardia y en búsqueda de la mejora continua, ven con mucho optimismo el camino correcto para poder alcanzar los objetivos propuestos. Las empresas han creado áreas especializadas en un entorno de tranquilidad de los trabajadores, implementando mecanismos y estrategias que les brinden los recursos necesarios y adecuados para la realización de sus labores.

La presente investigación nos permitirá tener un panorama amplio sobre la manera en que se viene desarrollando la Gestión del talento humano en la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA, además de medir el impacto que tiene en la productividad. La productividad se ve afectada por diversos factores que se analizarán de manera directa en la investigación desarrollada.

En el primer capítulo denominado problema de investigación se detalla la información sobre la realidad problemática tanto nacional como internacional que conlleva para que se presente la problemática actual de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYETO RELAPASAA. También se presentan los objetivos que son el resultado de la relación de las variables.

El segundo capítulo que lleva por nombre marco teórico, contiene los trabajos nacionales e internacionales previos que han marcado un antecedente en alguna de las variables. A su vez se desarrollan todos los aspectos teóricos de las variables, dimensiones e indicadores, mediante la consulta a las diferentes fuentes bibliográficas utilizadas en el presente trabajo de investigación.

En el tercer capítulo que lleva por nombre método y materiales, se encuentra el tipo, diseño y enfoque de investigación, como resultado de las principales características del estudio realizado y que tienen como objetivo buscar la confiabilidad de las hipótesis. También se desarrollan los aspectos de población y muestra, técnicas y métodos de recolección de datos, métodos de análisis de datos

y los aspectos éticos. Además, se muestran las pruebas de confiabilidad de alfa de Cronbach del instrumento aplicado. Todo esto reunido como fundamento científico del presente trabajo de investigación.

En el cuarto capítulo se muestran los resultados descriptivos, además de la prueba de normalidad y las pruebas de inferencias, todo esto obtenido mediante el procesamiento de datos de la información a través del software SPSS versión 28

En el quinto capítulo titulado contiene en las discusiones, el contraste de los resultados con otras investigaciones realizadas mencionadas en los antecedentes.

En el sexto capítulo se mencionan las conclusiones a las cuales se llegan, luego de analizar los resultados obtenidos.

El séptimo capítulo contiene las recomendaciones de la investigación dirigida a los trabajadores y a la empresa motivo de estudio.

Finalmente, se muestran las referencias bibliográficas, las cuales contienen los diferentes libros consultados que pertenecen al área y especialidad de estudio, asimismo, se mencionan las investigaciones que han sido utilizadas como antecedentes de la presente investigación; de la misma manera, se muestran los anexos pertinentes de la investigación realizada, tales como: matriz de consistencia, matriz de operacionalización, instrumentos, validación de instrumentos, matriz de datos y propuesta de valor.

I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

El desarrollo de la humanidad ha permitido al hombre innovar sus ideas para el crecimiento económico utilizando la globalización y las nuevas tendencias empresariales. Hoy en día, las organizaciones son consideradas entes vivos, cuyos factores deben de estar debidamente gestionados para alcanzar los más altos niveles de calidad de sus productos y servicios ofrecidos, no obstante, se debe de dar la importancia, también, a uno de los más importantes pilares del desarrollo económico de la organización, se trata de la parte humana: el capital humano, representado por los trabajadores, los cuales deben de contar con el correcto entorno que le permita desempeñarse y alcanzar los más altos niveles de productividad que se verán reflejados en la rentabilidad empresarial.

A nivel internacional, la gestión del talento humano emerge acorde a su precisión, para disponer de forma eficiente a las gerencias de recursos humanos en las empresas latinoamericanas, creando una competitividad con las empresas líderes a nivel mundial, las cuales, en su mayoría, provienen del continente Europeo y Asiático, 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 desarrollo y éxito de las organizaciones, así como en el crecimiento e internacionalización de las operaciones.

Ramírez et al. (2019) sostiene que:

En América del Sur, países como Argentina, Brasil, Ecuador, han implementado la Gestión del Talento humano (GTH) en sus organizaciones con estrategias de acompañamiento al personal, compensación y políticas de retención; generando un efecto positivo hacia la consecución de objetivos. Esto patentiza que la puesta en marcha de elementos estratégicos organizacionales considerando un enfoque estratégico para la GTH con los rasgos y tendencias actuales son determinantes para la efectividad empresarial. En Venezuela, Colombia y Chile, la GTH está adaptándose a las condiciones específicas de cada empresa, aplicable al momento histórico, sistema socio-cultural del país. En el Estado Zulia - Venezuela, la Costa Atlántica de Colombia y Santiago de Chile, parte de las

organizaciones se encuentran a las expectativas de gestionar el talento humano con un enfoque estratégico, utilizada para definir con precisión los objetivos que conducirán al desarrollo de la organización adaptándose a las necesidades del entorno, viéndose inmersos en este proceso de gestión gerencial, por tal motivo, se asesoran con especialistas para iniciar sus procesos de implementación para la gestión del talento humano desde el enfoque estratégico.

En el ámbito nacional, uno de los principales lineamientos de política económica del gobierno peruano es ampliar el crecimiento potencial de la economía, a través del aumento de la competitividad. Para una economía, ser competitiva implica ofrecer un producto o servicio con el precio más bajo gracias a una alta productividad sobre todo en un sector tan importante como el energético. Esta última se logra produciendo más con la misma cantidad de recursos: tecnología, capital y trabajo.

Herrera (2017) manifiesta que en el Perú desde el año 2000, una cuarta parte de la población ha logrado salir de la pobreza debido a la productividad que generan sus ingresos han aumentado alrededor del 6,8%. La productividad se constituye como el principal elemento de crecimiento en el contexto nacional, sin embargo, tiene una de las más bajas tasas de productividad en América Latina. Entre los años 1950 y 2016 la productividad ha sido lenta, del 30% al 35% de las economías desarrolladas, y el país tuvo menos de 10% de productividad. Por lo tanto, la producción del trabajo realizado es un indicador que da a conocer, cuál es la eficiencia del uso de los recursos de los individuos que se asocian en la generación de bienes y los servicios, y debido al continuo desarrollo de la tecnología, suelen aparecer cada vez más herramientas, además de promover el desarrollo de las acciones cotidianas, brindando un buen ambiente de trabajo el cual es beneficiosa para la empresa. Sin embargo, factores como la condición de vida y laboral de los individuos que trabajan incluso su grado de rendimiento se ha convertido cada vez inestable, la falta de capacitación para la calidad de la administración del talento dificulta el aumento de las operaciones y, a menudo, pasa por alto la diversidad de tareas en las interacciones diarias de los trabajadores, lo que complica el problema.

Asimismo, en el Perú, las áreas encargadas de gestionar el talento humano

de las grandes empresas de tercerización de operaciones se encuentran conformadas por un equipo con alto estándar de ética especializado en gestionar estratégicamente al talento humano para alinearlos con los objetivos de negocio y a un mercado exigente. Sin embargo, no sucede lo mismo con las medianas, pequeñas y microempresas, las cuales improvisan áreas de recursos humanos sin ninguna planificación, solo con el objetivo de crear mayor mano de obra a un menor precio, en consecuencia, se convierte en un problema vigente para los trabajadores, quienes no cuentan con los beneficios laborales que la ley impone.

Cortés (2021) afirma que la gestión del talento humano en Perú es un importante tópico. En un país donde es mayor la tasa de empleados informales, es complejo realizar gestiones para el talento humano. Según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (INEI), la tendencia es clara. En su reporte de empleo trimestre agosto-setiembre-octubre, la entidad entregó cifras contundentes. Son 7 millones 614 mil personas, lo que significa el 68,2% del total de ocupados informales en el área urbana. ¿Y que implica lo anterior? Una falta de acceso a una serie de servicios y derechos que los trabajadores tienen. Según el reporte, el 87,3% de los trabajadores no tienen seguridad social o trabajan en unidades de producción no registradas.

A nivel local, en la actualidad, la empresa BUREAU VERITAS S.A. ha firmado contrato con una duración de 3 años con la Refinería la Pampilla S.A.A (RELAPASAA) para la operación de despacho y precintado de camiones cisternas, para los cuales cuenta con 36 operadores, 01 personal de seguridad industrial y un jefe de proyecto. Para la ejecución de labores se han conformado 2 horarios rotativos de 12 horas diarias, durante los 7 días a la semana, los 365 días del año. Un operados en promedio puede trabajar de 4 a 5 días a la semana, dejando los días restantes como descanso, según programación.

Según los últimos reportes se cuenta con altos índices de tardanzas y faltas injustificadas, que obstaculizan la conformación completa de los equipos de trabajo. Esto se debe a debilitada gestión para mejorar las condiciones laborales. Los trabajadores se encuentran disconformes con las políticas de la Gestión del Talento Humano que conllevan a generar un entorno laboral desagradable.

La empresa BUREAU VERITAS S, A.-PROYECTO RELAPASAA se encuentra en esta problemática que ocasiona repercusiones negativas en los índices de productividad ya que el factor humano no alcanza su máximo nivel de eficiencia. En la actualidad no existe una comunicación acertada para que los trabajadores puedan trasladar sus inquietudes y molestias. Se cuenta con solo una persona de Recursos humanos a cargo del proyecto que recoge todos los requerimientos y dudas, a veces sin dar solución alguna.

Una adecuada implementación de estrategias que mejoren la gestión del talento humano es una labor ardua que deberá afrontar BUREAU VERITAS S, A.- PROYECTO RELAPASAA, ya que, al tratarse de un proyecto por tiempo definido, deberá mostrar su mejor imagen empresarial a este conjunto de industrias de hidrocarburos para futuras concesiones y licitaciones que se puedan presentar en el futuro.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Cuál es el impacto de la Gestión del Talento Humano en la productividad de la empresa BUREAU VERITAS S.A.- PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1. ¿Cuál es el impacto de la Gestión del Talento Humano en la planificación de la producción de la empresa BUREAU VERITAS S.A.- PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022?

PE 2. ¿Cuál es el impacto de la Gestión del Talento Humano en los factores productivos de la empresa BUREAU VERITAS S.A.- PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla-2022?

PE 3. ¿Cuál es el impacto de la Gestión del Talento Humano en el proceso productivo de la empresa BUREAU VERITAS S.A.- PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla-2022?

1.3. Justificación del estudio

El desarrollo del presente trabajo de investigación pretende dar a conocer la manera en que la gestión del talento humano se desarrolla en la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA, así como los factores determinantes que inciden en la productividad del área en mención, lo cual permitirán a las empresas del sector energético diseñar eficazmente métodos y estrategias que mejoren o en el mejor de los casos que contrarresten esta problemática, logrando así concientizar el cumplimiento voluntario.

1.3.1. Justificación teórica.

La presente investigación se justifica porque brinda importante información sobre una de las áreas más importantes de toda organización, Recursos Humanos, conjuntamente, realiza un análisis de cómo afecta en la productividad. Además, la investigación permite ampliar el conocimiento marcando un precedente para futuras investigaciones. De esta manera, aportaron nuevos conceptos, conocimientos y enfoques relacionados con la Gestión del talento humano, de acuerdo a las distintas normas recogidas, establecidas y expresadas en el análisis de la productividad, las cuales se desarrollaron en nuestro marco teórico.

1.3.2. Justificación práctica.

La investigación beneficia de manera práctica y directa a la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA, además de otras empresas que cuenten con la misma problemática, ya que se recogen las percepciones y la situación actual sobre el manejo del Talento Humano, para así tomar medidas correctivas con el fin de mejorar las condiciones laborales, y así, fortalecer la productividad dentro de la organización. Mediante las conclusiones se conocen los puntos débiles de los cuales se tendrán que fortalecer a través de incentivos o charlas motivacionales que transmitan tranquilidad para que sus dudas e inconvenientes se solucionen.

La presente investigación es de mucha ayuda y utilidad a los lectores e interesados, puesto que brinda el aporte muy significativo a los colaboradores del sector público y privado; en especial a las empresas de hidrocarburos; así como

también a los profesionales y alumnos enmarcados en el área de talento humano.

1.3.3. Justificación metodológica.

La investigación se justifica de manera metodológica mediante la creación de un instrumento que recopila toda la información pertinente y oportuna sobre el impacto que tiene la gestión del talento humano en la productividad, para que pueda ser utilizada en las diversas entidades privadas y públicas que desean hacer frente a esta problemática.

1.3.4. Justificación social.

Existe la necesidad de conocer y revelar la importancia que posee la aplicación de la gestión de talento humano en búsqueda de la mejora de la productividad, lo cual tendría como consecuencia una mejor atención al cliente, ya que se reducirían los tiempos de atención. Además, permitiría mejorar el abastecimiento de combustible a la ciudad de Lima.

1.3.5. Justificación económica

La presente investigación sirve como una herramienta empresarial para crear mecanismos y estrategias que permitan mejorar el entorno y condiciones laborales del trabajador. Las cuales se ven reflejadas en la productividad y los estados financieros de la empresa, obteniendo un crecimiento económico.

1.4. Objetivos de la investigación.

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar el impacto de la Gestión del Talento Humano en la productividad de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1. Determinar el impacto de la Gestión del Talento Humano en la planificación de la producción de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.

- OE 2. Determinar el impacto de la Gestión del Talento Humano en los factores productivos de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.
- OE 3. Determinar el impacto de la Gestión del Talento Humano en el proceso productivo de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.

II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales.

Tello (2017) en su tesis: "Relación de la gestión del talento humano con la productividad laboral en la escuela de conductores CONDUCE PERÚ, Cajamarca 2017". Universidad Privada del Norte, para obtener el título profesional de Licenciado en administración. La investigación tuvo como objetivo conocer la relación de la gestión del talento humano con la productividad laboral en la escuela de conductores CONDUCE PERU, Cajamarca 2017. La metodología que se utilizó es de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo, de corte transversal. Se contó con una muestra de 30 trabajadores de la escuela de conductores CONDUCE PERÚ. Se obtuvo en la correlación de Pearson a la (significación aproximada =0.036) es menor al nivel de significancia de alfa ($\alpha = 0.05$), esto quiere decir que existe suficiente evidencia para afirmar que hay relación significativa y positiva y muy alta ($r=0.963$) según la SPSS, sobre la gestión de talento humano con la productividad laboral en la escuela de conductores conduce Perú, Cajamarca 2017. La Gestión del Talento Humano permite a las organizaciones aplicar estrategias hacia los trabajadores buscando su más alto rendimiento según sus aptitudes, las organizaciones deben observar la realidad en que se encuentran desempeñando sus funciones y buscar constantemente su bienestar, la cual se ve reflejado de manera directa en el desempeño laboral.

Moreno (2018) en su tesis: "Gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos 2017 S.A." Universidad Nacional de Trujillo, para optar el título profesional de Licenciado en administración. La investigación tuvo como objetivo determinar la influencia de la gestión del talento humano y la productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos S.A. La metodología utilizada es de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, el diseño es no experimental-correlacional. Se utilizó una muestra de 191 colaboradores de la empresa Agrolmos. Los resultados obtenidos son un nivel de correlación de Rho de Spearman es de 0.789 Finalizada la investigación, se concluye que existe una

influencia significativa positiva alta. La gestión del talento humano representa un punto clave que brinda la tranquilidad a los trabajadores, generando mayor rendimiento y productividad dentro de la empresa, en su mayoría, las organizaciones no se preocupan como debe de ser en la mejora de las estrategias de bienestar o implementar planes de fidelización de talentos por rendimiento que motiven al trabajador a alcanzar las metas propuestas y superarlas periódicamente. Queda sustentado en esta investigación que la productividad es el reflejo directo del bienestar personal de los colaboradores.

Bernazza & Huamán (2021) en su tesis: "Gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e ingenieros SRL, Lima 2021". Universidad César Vallejo, para obtener el título profesional de Licenciada en administración. La investigación tuvo como objetivo Determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, Lima 2021. Se utilizó una metodología de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo-correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. Finalizada la investigación, se concluyó que la gestión del talento humano influye de manera significativa en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e Ingenieros SRL, en vista que se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho Spearman positiva considerable de 0,713 y un p valor de 0,017. La Gestión del Talento Humano abarca estrategias y procedimientos para la identificación de aptitudes de cada colaborador en función a la Visión y misión de la empresa. Las organizaciones siempre deben estar a la vanguardia de los diferentes cambios de la administración de Recursos Humanos para su adaptación al sistema, ya que favorecerá a que los trabajadores se desempeñen en sus funciones de manera eficaz y eficiente

Álvarez & Vilca (2021) en su tesis: "Gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria S.A.C., Lima 2021". Universidad Cesar Vallejo, para obtener el título profesional de Licenciado en administración. La investigación tuvo como objetivo determinar la gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria S.A.C., Lima 2021. La metodología utilizada es de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo, nivel

correlacional y no experimental de corte transversal. Se contó con una muestra censal de 45 colaboradores. Finalizada la investigación, se concluye que existe una correlación positiva muy alta entre la gestión del talento humano y la productividad, ya que 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 $p < 0,05$. Una adecuada Gestión del talento humano en todo colaborador representa un factor importante para cambios positivos significativos en la productividad, los cuales se ven reflejados en los indicadores de análisis de rentabilidad dentro de una organización, es trabajo de aquella organización crear e implementar las mejores condiciones laborales a todos sus colaboradores por igual.

Campos & Valverde (2022) en su tesis: “Gestión del talento humano y productividad en colaboradores de la empresa inversiones & Negociaciones Mendoza S.A.C.”. Universidad Tecnológica del Perú. LA investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad en colaboradores de la empresa inversiones & Negociaciones Mendoza S.A.C. La metodología utilizada es de tipo aplicada con un enfoque cuantitativo de tipo no experimental y de corte transversal, con un diseño correlacional. Se utilizó una muestra censal de 34 colaboradores. La investigación tuvo como resultado que existe relación entre la gestión del talento humano y la productividad, con un coeficiente de Pearson de 0,662 y con un nivel de error de 0,01; es decir, si la gestión del talento humano aumenta la productividad también se incrementará. La Gestión del talento humano está conformada por los conocimientos, habilidades y aptitudes que tiene cada colaborador para desarrollar una actividad productiva. Es labor de la empresa identificar cada una de las competencias de manera personal y hacer un análisis exhaustivo para buscar la manera de reforzar los puntos débiles, a través de capacitaciones e inducciones, que permiten contar con el conocimiento y técnica suficiente para alcanzar el pico de productividad para cada tarea asignada.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Solís (2017) en su tesis: “Administración del personal por competencias y su relación con la gestión del talento humano en instituciones de educación superior”. Universidad Autónoma de Querétaro–México, para obtener el grado de Maestra en

Administración, especialidad Alta Dirección. La investigación tuvo como objetivo principal identificar la relación entre la administración del personal con base a competencias y la gestión del talento humano en instituciones de educación superior. La metodología utilizada en la investigación tiene un enfoque cuantitativo, presentó un diseño no experimental, fue un estudio descriptivo, de campo, correlacional y transversal. Los resultados mostraron una relación estadísticamente significativa entre la administración del personal por competencias y la gestión del factor humano. Finalizada la investigación, se concluyó que los empleados consideran en general que la institución educativa utiliza el modelo de gestión por competencias para la gestión del factor humano lo que permite una adecuada administración estratégica de su personal. Se recomienda finalmente, que se lleven a cabo cursos de capacitación en torno al tema a todo el personal. En la actualidad el capital humano es el valor principal de las organizaciones, es por eso que el manejo de ese importante recurso debe ser la prioridad. Se debe analizar las aptitudes y competencias que cada uno de los colaboradores, para realizar las capacitaciones adecuadas e identificar la problemática del talento humano. El Personal debe proporcionar la información veraz bajo su punto de vista de la manera como se desarrolla el clima organizacional. Cada uno de estos procesos conllevan a generar una mejor atmósfera laboral para el desarrollo de sus funciones.

Campos (2018) en su tesis: "Gestión de talento humano para el fortalecimiento de la cultura organizacional e identidad laboral en corporación superior CORSUPERIOR S.A.". Universidad Laica Vicente Rocafructe. Barranquilla-Colombia, para obtener el título de Ingeniero Comercial. La investigación tuvo como objetivo Fortalecer la cultura organizacional e identidad laboral a los empleados de la empresa mediante la gestión del Talento Humano en Corporación Superior CORSUPERIOR S.A. La metodología utilizada en la investigación tiene un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo descriptiva. El número total de colaboradores de la empresa son 2000 pero el enfoque sólo abarca la Regional Costa siendo una población finita de 200 empleados. Realizada la investigación, se llegó a la conclusión que La empresa CORPORACIÓN SUPERIOR CORSUPERIOR S.A. cuenta con un Reglamento Interno debidamente aprobado, pero al no existir una gestión efectiva del área de

Talento Humano queda en papel muerto, el desconocimiento y la cultura de cada persona hace que violen las directrices que se manejan en la empresa de forma constante. Los resultados evidencian una relación positiva considerable estadísticamente. Para generar valor se debe contar con una adecuada y positiva capacidad de gestionar al personal, teniendo en cuenta el horizonte empresarial. Creando aportes que puedan generar los colaboradores en sus áreas de trabajo, a través del cumplimiento responsable de sus funciones, y que a su vez, podrían desarrollar capacidades dinámicas en el talento.

Amador (2018) con su tesis: "La optimización de los procesos para el incremento de productividad en el área de operaciones de las compañías aseguradoras". Universidad Latina. Ciudad de México, para obtener el título de Licenciada en Administración. La investigación tuvo como objetivo analizar la optimización de los procesos Core (claves) del área de operaciones de las compañías aseguradoras para mejorar la productividad. La investigación presentó una metodología de enfoque cualitativo, el tipo de investigación utilizado en este trabajo es histórico y descriptivo, el diseño de esta investigación es Mixta. Utilizó una población de 12 personas del equipo de operaciones. Realizada la investigación, se concluye que la hipótesis planteada es cierta. La optimización de procesos en el área de operaciones del sector asegurador, incrementa la productividad. Las organizaciones están en busca de encontrar la manera de producir más gastando menos, es por eso invierten mucho dinero en la verificación de sus procesos para adaptarlos y mejorarlos de acuerdo a la política de la organización. También enfocarse en que los procesos son realizados por personas con diferentes aptitudes, las cuales deben considerarse al realizarse el análisis de los procesos claves.

Magallanes (2020) en su tesis: "Plan estratégico para mejorar la gestión del talento humano de la empresa LEM S.A". Universidad Laica Roberto Rocafuerte. Guayaquil –Ecuador, para obtener el título de Ingeniero Comercial. La investigación tiene como objetivo diseñar un Plan Estratégico para mejorar la gestión del talento humano de la empresa LEM S.A. Utilizó una metodología de enfoque descriptivo-cualitativo, la investigación tiene un enfoque mixto porque se utiliza la encuesta y se validan datos numéricos y también se describe una situación. Cuenta con una

población que está representada por 13 personas. Al finalizar la investigación se llegó a la conclusión de proponer un Plan Estratégico para la gestión del talento humano de la empresa LEM S.A., con la finalidad de fortalecer las actividades de mando y operativas dentro de la organización, y de esta manera poner en acción diversas estrategias que contribuirán a mejorar el clima organizacional y la relación con los colaboradores. La elaboración de un plan estratégico para permitir una comunicación organizacional entre los diferentes niveles de la organización debe ser una prioridad de la empresa, ya que facilitará la obtención de las metas propuestas. Los colaboradores deben sentirse identificados con la empresa, además de contar con un clima organizacional acorde a sus expectativas, que le brinden las condiciones de trabajo adecuadas para ser eficaces y eficientes en sus funciones. Muchas veces se concentra solo en el proceso y no se le da importancia adecuada al área de Talento Humano como debe de ser, punto clave para mantener a la empresa a la vanguardia de las exigencias de este mundo globalizado.

Álvarez & Santamaría (2021) en su tesis: “Gestión del talento humano para la generación de valor en la empresa sinergia S.A.S de la ciudad de barranquilla”. Barranquilla – Colombia, para obtener el Título en Administración de Empresas. La investigación tuvo como objetivo: Asociar la gestión del talento humano para la generación de valor en la empresa sinergia S.A.S, de la ciudad de Barranquilla. La investigación contó con una metodología de enfoque cualitativo, es de carácter deductivo, exploratorio y descriptivo. Cuya población es el personal de la gerencia y mandos medios de la empresa Sinergia S.A.S, de la ciudad de Barranquilla, está constituida en su totalidad de veinticinco (25) personas. Al finalizar la investigación se llegó a la conclusión, que existe una relación positiva considerable estadísticamente, es decir que para generar valor se debe contar con una adecuada y positiva capacidad de gestionar al personal, tomando en cuenta el horizonte empresarial de la organización y asociados a su estrategia de negocio. Originando aportes que puedan generar las personas en sus áreas de trabajo, a través del cumplimiento responsables de sus funciones sustantivas, y que a su vez podrían desarrollar capacidades dinámicas en el talento, originado en ellos cualidades significativas y diferenciadoras competitivas. La meta de cualquier organización, indiferentemente de su tamaño, es dar respuesta a los problemas que se presentan

cada día, contar con un personal calificado y adaptarse a las necesidades de los clientes. En el momento en que esto se logra, el nivel de eficiencia aumenta, se alcanzan las metas laborales y se adecuan a las necesidades de los clientes, asimismo, al contar con un personal certificado, el gestor asume un rol importante, ya que es la persona que identifica las carencias que tienen los trabajadores y las transforma en cualidades, para la generación de valor, y adecuarse a las necesidades del entorno.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Variable 1 - Gestión del talento humano

2.2.1.1. Definición de gestión del talento humano

Ruíz et al. (2017) explica que:

La gestión del Talento humano constituye el talón de Aquiles de las políticas de modernización, esto significa cambiar la cultura de la organización y por tanto, incidir sobre valores y actitudes de las personas que trabajan en la empresa y como es conocido, hoy más que nunca, las organizaciones deberán ser generadoras de aprendizaje, para formar y desarrollar capacidades en los talentos humanos que permite capitalizar el conocimiento, lograr sus objetivos y metas con un talento humano dotado de ciertas habilidades y un perfil idóneo que lo hace competitivo y la ayuda a contrarrestar las amenazas y detectar las oportunidades. (p. 10)

Armas et al (2017) indica que:” La gestión humana debe concebir la calidad en cada uno de sus procedimientos, pero para ello es importante que las personas que conforman las organizaciones sepan y quieran hacer las cosas con excelencia.” (p. 38)

Abril (2018) indica que:

La Gestión del Talento Humano tiene como objetivo funcional, organizar a los colaboradores y relacionarlos socialmente con los esquemas culturales de contribución y compensación, marcados por la organización. Para lograrlo es preciso abordar esta doble misión de un modo técnico y de un modo

social. El primero atiende, tanto a la asignación de personal al puesto y a la recepción de su compensación, como a la valoración económica del rendimiento de la atribución del costo de la compensación; y el segundo, vincula la competencia y motivación por la contribución y compensación ofrecida, elementos propios de la política cultural, sin dejar de lado los condicionantes del mercado laboral. (p. 12).

Chiavenato (2019) define que:

Es un campo muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones. Depende de las contingencias y las situaciones en razón de diversos aspectos, como la cultura que existe en cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología que utiliza, los procesos internos, el estilo de administración utilizado y de infinidad de otras variables importantes. (p.7)

Cornero & Cravero (2019) explica que: “La gestión del capital humano entendido como generador de valor para la organización nos acerca al concepto de talento humano, entendido como el conjunto de capacidades que un trabajador despliega de manera comprometida para la acción.” (p. 23)

2.2.1.2. Dimensiones

2.2.1.2.1. Dimensión 01: Organización del Talento Humano

Armas et al (2017) manifiesta que:

Cuando una persona ingresa a una organización, suele plantearse una serie de importantes interrogantes acerca de la misma y el ambiente con el que se va a encontrar, por lo que estas incertidumbres deben ser cubiertas con rapidez con el fin de evitar incertidumbres o fomentar inseguridades. Por tanto, cada empresa debe trabajar en informar sobre las particularidades de sus funciones a los nuevos colaboradores y establecer programas que favorezcan que dicho personal se adapte rápido y trabaje eficientemente tanto de forma individual, como grupal. (p. 91)

Indicador 1: Reclutamiento de talentos.

Armas et al (2017) define que:

El reclutamiento se deriva de un proceso de planeación previo. En el cual se habrá determinado y verificado no solo la necesidad del reclutamiento sino también las fuentes y medios más apropiados, en función de los perfiles requeridos y los segmentos de mercado donde se encuentren. (p.73)

Indicador 2: Canales de reclutamiento.

Armas et al (2017) indica que: “los canales más habituales de reclutamiento son: periódicos; revistas; carteleras internas; agencias de empleo; banca laboral universitaria; asociaciones y colegios de profesionales; jobposting o postulación interna a través de planes de desarrollo; entre otros.” (p. 74)

Indicador 3: Proceso de selección.

Armas et al (2017) manifiesta que:

Todo proceso de selección inicia con algo fundamental “una necesidad”, y a partir de la misma se derivan una serie de pasos lógicos encaminados a obtener las postulaciones más idóneas para un cargo. Pese a que cada organización definirá el proceso de selección particular a aplicarse en su contexto, así como el orden que llevará el mismo; en líneas generales. (p.75)

2.2.1.2.2. Dimensión 02: Acompañamiento del Talento humano.

Armas et al (2017) señala que:

Los esfuerzos en selección, capacitaciones, determinación de funciones, etc. pueden verse diluidos tras las sombras de los colaboradores que simplemente no desean permanecer en la institución, sea cual fuere el motivo. La organización podrá tener las mejores instalaciones, o inclusive salarios por sobre la media del mercado; más, si su subsistema de mantenimiento, retención y acompañamiento falla, difícilmente estará en capacidad de asegurar la continuidad y la existencia de la misma. Pues como bien se decía anteriormente, las organizaciones no son las paredes, es su gente. Al hablar sobre la existencia organizacional se plantea tres premisas

que priman en las organizaciones y con las que concuerdo abiertamente: Personas capaces de comunicarse, que estén dispuestas a contribuir en una acción conjunta, a fin de alcanzar un objetivo común. (p.113)

Indicador 1: Compensaciones.

Armas et al. (2017) explica que:

Se entiende como compensación, a la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor, las cuales favorecen los sistemas de retención y mantenimiento dentro de las organizaciones. Las compensaciones pueden también ser denominadas: salarios, jornales, sueldos, viáticos, beneficios psicosociales e incentivos, en forma de premios, etc. (p.114)

Indicador 2: Fidelización de talentos.

Armas et al. (2017) explica que:

Para el buen ejercicio de las funciones de los empleados, es necesario que estos se encuentren satisfechos respecto al compromiso que tiene el empleador para con la prestación de sus servicios. Como mínimo se les debe garantizar lo establecido por la ley, pero dadas modernas teorías de gestión humana, se ha reconocido la importancia de motivar e incentivar a los empleados, con el fin de obtener de ellos un mejor desempeño. (p. 117)

Indicador 3: Capacitación

Armas et al (2017) manifiesta que: “Es dotar al colaborador de los saberes necesarios para desempeñar cabalmente las funciones para las que fue contratado”. (p. 101)

Indicador 4: Evaluación

Armas et al (207) explica que:

Como parte del soporte a todos los subsistemas de talento humano, son necesarios generar procesos de acompañamiento y evaluación, los cuales deben realizarse sistemáticamente, a fin de permitir generar la alerta necesaria cuando acciones de mejora sean prudentes. Con este fin a lo largo de todos los subsistemas será preciso la adopción o diseño de indicadores

de Gestión y Desempeño, que permitan a los profesionales de gestión humana monitorear el impacto de todas sus actividades y proporcionar herramientas de decisión a las áreas de línea, excluyendo subjetividades. (p. 121)

2.2.1.2.3. Dimensión 03: Psicopatología laboral.

Armas et al. (2017) manifiesta que:

De no darse las mejores condiciones para el bienestar integral de los colaboradores, entonces surge la psicopatología laboral, la que consiste en enfermedades físicas y psicológicas asociadas al puesto de trabajo y/o a la actividad laboral. El cuidar y promover una salud integral de los empleados es responsabilidad de las organizaciones, aunque en algunos casos, son los colaboradores los que no tienen cuidado de sí mismos, por el mal manejo de sus responsabilidades en su lugar de trabajo y no propiciar el equilibrio adecuado entre su vida personal y laboral. (p. 123)

Indicador 1: El estrés laboral

Armas et al. (2017) indica que:

El estrés es un conjunto de reacciones físicas, químicas y mentales de la persona frente a estímulos o elementos productores de estrés en el ambiente. El estrés son niveles altos de adrenalina que permiten un alto desempeño y motivación, por lo tanto, éste no siempre es negativo pues depende del manejo del mismo o la intensidad para afectar el bienestar de las personas. (p. 123)

Indicador 2: El mobbing (acoso laboral).

Armas et al. (2017) manifiesta que:

El acoso laboral es una problemática que puede afectar a cualquier persona. Reviste una naturaleza compleja, pues puede configurar un conflicto laboral, pero también puede llegar a ser una violación de derechos fundamentales por parte de particulares y/o de servidores públicos. Sin embargo, por un lado, para muchas personas es desconocido sus derechos como empleados

y por otro lado, la mayoría deja pasar esta presión y trata de sobrellevarla por no perder su trabajo, frente a la dificultad de hallar otro. (p.126)

Indicador 3: Riesgos psicosociales

Armas et al. (2017) explica que:

Se está prestando mucha atención y dando la responsabilidad legal y ética a las organizaciones para que se preocupen del bienestar de sus colaboradores y una forma de hacerlo es el identificar los factores que están presentes en la organización que constituyen riesgos para sus colaboradores. Los factores psicosociales, hacen referencia a toda condición que experimenta la persona en su relación con el medio organizacional y social que pueden afectar potencialmente al bienestar y la salud tanto física, psíquica o social de los trabajadores. (p. 128)

2.2.2. Variable 2 - Productividad

2.2.2.1. Definición de productividad

Quintanilla (2018) manifiesta que:

La productividad es la relación entre el resultado de una actividad productiva y los medios que han sido necesarios para obtener dicha producción. En el campo empresarial se define la productividad empresarial como el resultado de las acciones que se deben llevar a término para conseguir los objetivos de la empresa y un buen clima, teniendo en cuenta la relación entre los recursos que se invierten para alcanzar los objetivos y los resultados de los mismos (p. 15).

Gil (2018) manifiesta que: “La productividad empresarial es el resultado de las acciones que se deben de llevar acabo para conseguir los objetivos de la empresa y crear un buen ambiente laboral”. (p. 33)

Tous (2019) explica que:

Un factor importante para considerar es la productividad que podemos obtener si realizamos un diseño eficiente de la asignación y adecuación entre las maquinas. Ambos conceptos, eficiencia y productividad, están

claramente relacionados, puesto que la productividad es el indicador por excelencia de la eficiencia, que se define como el coeficiente entre la salida útil y las entradas necesarias para conseguirla. (p.149)

Allen & Evans (2019) manifiesta que:

La productividad es la proporción entre los productos de un proceso y los insumos. Cuando los productos aumentan respecto a un nivel constante de insumos, o cuando la cantidad de insumos disminuye respecto de un nivel constante de productos, la productividad aumenta. Así, una medida de productividad describe cuán bien se usan los recursos de una organización para generar productos. (p.33)

Arguello et al. (2020) explica que: “Si se apoya la productividad y competitividad, se puede disparar al máximo su potencial para generar empleos de calidad, aumentar la incorporación de sistemas de calidad, fomentar la internacionalización y el aumento de las exportaciones con un alto valor agregado.” (p. 88)

2.2.2.2. Dimensiones

2.2.2.2.1. Dimensión 1: Planificación de la producción

Monsalve (2018) define que:

Proceso relacionado con la consecución de metas y objetivos organizacionales, de tal manera que se planifica el desarrollo de un país, la construcción de un edificio, se planea hasta la familia y por supuesto se planifican las operaciones de las empresas para afrontar el desafío de la competencia derivada de la globalización de la economía. (p. 32)

Indicador 1: Objetivos estratégicos

Arguello et al. (2020) explica que:

La definición de los objetivos estratégicos de la organización representa las variables organizacionales sobre la cual se soporta el comportamiento organizacional como, por ejemplo: Elevar la calidad y la eficiencia de la prestación de los servicios que realiza la organización, elevar la motivación

y el compromiso del trabajador con la organización, para fortalecer su formación integral.

Indicador 2: Procedimientos.

Arguello et al. (2020) manifiesta que: “Establecer Los procedimientos es una de las etapas de la planificación donde se contemplan las secuencia lógicas y coherentes para realizar un trabajo determinado”. (p. 16)

Indicador 3: Gestión de calidad

Arguello et al. (2020) indica que: “Planear la Gestión de calidad es el proceso de identificar los requisitos y/o estándares de calidad para el proyecto y sus entregables, así como de documentar la manera en que el proyecto probara el cumplimiento con los requisitos de calidad.” (p. 67)

2.2.2.2.2. Dimensión 2: Factores productivos

García (2020) manifiesta que:

Se define como factores productivos los recursos que se necesitan para elaborar bienes y servicios. La sociedad dispone de una serie de recursos con los que elaborarlos; sin ellos es imposible conseguir la producción deseada y, por tanto, satisfacer las necesidades de los ciudadanos. (p. 6)

Indicador 1: Tiempo.

Monsalve (2018) explica que:

El trabajo en tareas simples, cronometrarlas de manera estricta y así reclamar a los trabajadores la realización de tareas en el tiempo justo. Con la organización de tareas se redujo el tiempo muerto en la producción, se evitaron los desplazamientos innecesarios y se optimizó la producción, se implementó el salario por el trabajo a destajo y se crearon los incentivos. (p.21)

Indicador 2: Trabajo.

García (2020) define que:

Se refiere a las facultades físicas e intelectuales de los seres humanos que intervienen en el proceso productivo. El trabajo es el factor productivo básico. Los trabajadores utilizan materias primas y bienes intermedios y, con la ayuda de maquinaria, los transforman hasta convertirlos en bienes, cualquier bien, para ser elaborado, necesita de la actividad humano. (p. 6)

Indicador 3: Capital.

García (2020) explica que:

Capital es el conjunto de bienes que se emplean en la producción de otros bienes y servicios. Comprende dos grandes grupos: por un lado, el capital financiero (dinero), y por otro el capital físico formado por las edificaciones, las fábricas, la maquinaria y los equipos, y demás medios utilizados en el proceso productivo. Dentro del factor capital se incluyen todos los bienes cuyo objetivo no es el de satisfacer directamente una necesidad, sino el de servir para la producción de otros bienes. (p. 6)

Indicador 4: Iniciativa empresarial.

García (2020) manifiesta que:

Iniciativa empresarial se define como la capacidad de reunir los recursos necesarios para producir bienes y servicios. Las personas que tienen la iniciativa empresarial son las que se dan cuenta de la oportunidad de crear productos nuevos o mejorar los que ya existen y reúnen los recursos necesarios para producirlos.

2.2.2.2.3. Dimensión 3: Proceso productivo

Arguello et al. (2020)

El proceso productivo en la empresa consiste en la aplicación de procedimientos definidos para su funcionamiento mediante el cual se transforman unas entradas o inputs (materias primas, trabajo, capital) en salidas u outputs (bienes y servicios) usando la tecnología adecuada y

gracias a la labor organizativa del empresario. (p. 11)

Indicador 1: Control de la producción

Monsalve (2018) explica que:

Controlar la producción permite verificar diferentes factores a través de evaluaciones periódicas, que toma en cuenta: la capacidad de operación, demanda de los clientes, etc., sino que también debe proyectar esta evaluación para tomar estos factores en su estado actual y futuro. (p. 38)

Indicador 2: Ergonomía

Palacios (2019) explica que:

El objetivo general de la ergonomía es mejorar la calidad de vida del trabajador en su ambiente de trabajo optimizando la interacción hombre-máquina. Así, al acrecentar la eficacia funcional de las herramientas, se busca incrementar el bienestar del usuario final, aumentando los valores de seguridad, salud y satisfacción por la labor realizada. Para este fin, es imprescindible considerar los aspectos humanos en el diseño. (p. 152)

Indicador 3: Ingeniería de métodos

Palacios (2019, p. 4) indica que la ingeniería de métodos tiene como finalidad de descubrir el mejor método de trabajo mediante la aplicación de los siguientes principios:

- Planeación consistente en sustituir la improvisación por el estudio científico de los métodos de trabajo.
- Preparación y selección científica del trabajador de acuerdo a sus aptitudes; entrenarlo para producir más y mejor de acuerdo con los nuevos métodos.
- Preparar también las máquinas, los equipos, la distribución física y la disposición racional de herramientas y materiales de producción.
- Control para certificar que el trabajo se está ejecutando de conformidad con las normas establecidas.
- Ejecución con distribución de atribuciones y responsabilidades para que el trabajo sea disciplinado.

2.3. Definición de términos básicos

Profesionalidad: Arguello et al. (2020) indica que: “Se basa en el cumplimiento de las normas de calidad establecidas para la institución, así como la capacidad técnica y profesional para realizar aportes al desarrollo de la actividad profesional. (p. 18)

Control: Chiavenato (2019) define el control como: “la función administrativa encargada de comprobar que todo ocurra de acuerdo con las reglas establecidas y las ordenes que se hayan emitido.” (p. 62)

Calidad: Monsalve (2018) define la calidad como: “la capacidad de un bien o servicio para satisfacer las necesidades del cliente”. (p. 266)

Misión: Armas et al. (2017) explica que: La misión es la responsabilidad que tiene toda organización al presente, es el compromiso asumido en relación al giro del negocio y aquello que aporta al grupo al que sirve (empleados; clientes; sociedad, entre otros). La misión es la razón de ser y actuar de la organización, es una declaración o presentación ante los otros (grupos de interés), de quién es y para qué está, ¿qué la hace ser diferente de las demás organizaciones? (p.45)

Trabajo: Abril (2018) explica que: “El trabajo se considera como una situación humana ante la cual el hombre responde con un cierto tipo de conducta. Para llegar a esta premisa, es preciso reflexionar sobre los siguientes aspectos: personal, productivo, social.” (p. 19)

El coaching empresarial: Conrero y Cravero (2019) indica que: “Se dirige a la organización en general y se enfoca en el desarrollo de habilidades de los trabajadores y en la detección de dificultades (y cómo resolverlas) en la ejecución de las tareas.” (p. 88)

Toma de decisiones: Arguello et al. (2020) explica que: La toma de decisiones representa la responsabilidad que asume el administrador sobre el resultado de una decisión. Las decisiones representan el elemento donde constantemente se busca la selección de alternativas que garanticen el éxito de cualquier organización. (p.34).

Organización: Chiavenato (2019) explica que: “Desde el punto de vista de la

función administrativa, es la que constituye el doble organismo material y social de la empresa. Desde el punto de vista de la entidad social, conforma el conjunto de personas que interactúan entre sí para alcanzar objetivos específicos.” (p. 63)

Visión: Armas et al. (2017) manifiesta que: La visión es el deseo a futuro de lo que se desea alcanzar como organización. Es una afirmación que debe motivar a la organización hacia su cumplimiento y va relacionada con la misión. Las nuevas organizaciones deben establecer visiones para potenciar su capacidad y generar ambientes competitivos en el mercado. (p. 46)

Capacidad: Monsalve (2018) explica la capacidad como: “volumen de producción ó número de unidades que puede alojar, recibir, almacenar o producir una instalación en un tiempo específico.” (p. 266)

Organización: Abril (2018) indica que: Por organización, de manera general se entiende al lugar o sitio en el cual, bajo determinadas regulaciones, se realiza funciones específicas convenidas de antemano y que contribuyen al cumplimiento de la misión de la misma, mediante la producción de un bien o la prestación de un servicio. (p. 20)

La comunicación horizontal: Arguello et al. (2020) explica que: Representa una importante fuente de comunicación, refleja el intercambio de información entre trabajadores se encuentran en una misma estructura como pueden ser los departamentos. La comunicación horizontal también es utilizada en los niveles de gerencia de la organización. (p. 52)

Eficiencia: Chiavenato (2019) manifiesta que:” Significa hacer las cosas bien y de acuerdo con el método preestablecido. La eficiencia corresponde a 100% del tiempo estándar establecido por el estudio de los tiempos y movimientos.” (p.49)

Valores organizacionales: Armas et al. (2017) indica que: Los valores organizacionales o también llamada la ética de la organización, se vuelven prioritarios frente a las tendencias actuales del contexto en el cual se encuentran las organizaciones, ya que se tiende a minimizarlos y a establecer una corriente contra los valores. (p .47)

Demanda: Monsalve (2018) indica:” Es definida como la cantidad y calidad de

bienes y servicios que pueden ser adquiridos a los diferentes precios que propone el mercado por un consumidor o por un conjunto de consumidores en un momento determinado.” (p. 270)

Reingeniería de procesos: Abril (2018) explica que: Es una corrección total y básica en la re-estructuración de los diseños de procesos, con el fin de mejorar de una manera efectiva el rendimiento a nivel de costos, servicios y en la agilidad al cumplir funciones. La reingeniería tiene una finalidad específica, para lo cual se basa en adoptar enfoques centrados e innovadores a través de la ayuda de tecnologías de la información, estilos de liderazgo y análisis de procesos a ejecutar. (p. 73)

Compromiso: Arguello et al. (2020) explica que: Hace posible que las personas que estén comprometidas con su organización, tengan pleno convencimiento de lo que piensan y hacen. Esto les dará la fortaleza y convencimiento en sus argumentos y la posición que adoptan dentro la negociación. (p. 53)

Bienes: García (2020) manifiesta que: “Son productos materiales y sirven para satisfacer las necesidades de los individuos “. (p. 2)

Método: Monsalve (2018) define el método como:” Procedimiento o secuencia de movimientos utilizados por una o más personas para completar determinada operación o tarea.” (p. 272)

Objetivos organizacionales: Armas et al. (2017) manifiesta que: Los objetivos son el ¿qué se quiere hacer?, son las metas a alcanzar en períodos de tiempo de cinco años y en algunos casos hasta diez años, por lo tanto, el resultado deseado que se pretende alcanzar en determinado periodo es lo que se conoce como objetivo. (p.48)

Servicios: García (2020) explica que: “Son entes inmateriales, actividades que sirven para satisfacer necesidades humanas.” (p. 2)

Planificación: Monsalve (2018) explica que: Es la asignación en el tiempo de los recursos requeridos para el cumplimiento y desarrollo de los planes a corto plazo; implica la definición de las operaciones y procedimientos tendientes al cumplimiento de los objetivos del servicio, anticipándose al qué, quién, cómo, y cuándo de las acciones. (p. 274)

Estrategias: Armas et al. (2017) indica que: Las estrategias permiten el cumplimiento de los objetivos; pero, además, permiten en el tiempo, operacionalizar y alcanzar la filosofía institucional. Es la descripción, diseño y coordinación de cómo los recursos serán eficientes en el futuro de la organización, responde además ¿cómo alcanzar los objetivos?, relacionada muchas veces a las grandes acciones. (p. 49)

Necesidad: García (2020) define que:” Es la sensación de carencia de algo unido al deseo de hacerla desaparecer.” (p. 3)

Programación de la producción: Monsalve (2018) indica que: La programación de la producción está constituida por la corriente de entrada de materiales que se utilizan en las operaciones desarrolladas en los procesos; abarca la conversión de los recursos (mano de obra/empleados, materiales/materia prima/insumos, máquinas/herramientas, métodos de trabajo/procedimientos, medios monetarios, medios logísticos, supervisión/dirección, etc.) en producto terminado, que constituye el potencial de salida. (p. 36).

Gestión del tiempo: Gil (2018) indica que: En el mundo actual, las organizaciones requieren un perfil profesional muy específico. Entre las competencias necesarias para enfrentar los retos actuales —y sobre todo para liderar el futuro empresarial— están la innovación, el trabajo en equipo, la iniciativa, el liderazgo propiamente dicho, la gestión en redes, la orientación a resultados y el comportamiento ético, entre otras. (p. 159).

Tecnología: García (2020) explica que: “Es el conjunto de conocimientos de orden práctico y científico que, articulados bajo una serie de procedimientos y métodos técnicos, son aplicados para la obtención de bienes que satisfacen las necesidades de los individuos.” (p. 46)

La cadena de Valor: Tous et al. (2019) indica que: La cadena de valor pasó a formar parte de la gestión empresarial al considerarse una poderosa herramienta de análisis para la planificación estratégica. Su objetivo último es maximizar la creación de valor al tiempo que se minimicen los costes, es decir, crear valor para el cliente, lo que se traduce en un margen mayor entre lo que se acepta pagar y los costes incurridos en la producción. (p. 34)

La dirección empresarial: Gil (2018) explica que: Si se profundiza más en la labor directiva y de liderazgo del coachee, notaremos que los resultados no solo significan mayores ingresos y mayor producción —algo vinculado a la eficacia—: el enfoque también debe estar en el logro de resultados cada vez con un menor gasto, consumo o uso de recursos en general. Así cada trabajador será más eficiente y, al serlo, estará siendo más efectivo y productivo. (p. 23)

Diagrama de flujo: Abril (2018) indica que: Es un esquema o dibujo del movimiento de materiales, productos o personas. Es una representación gráfica de un proceso; cada paso del proceso se representa por un símbolo que contiene una breve descripción de la etapa de proceso. Los símbolos gráficos del flujo del proceso están unidos entre sí con flechas que indican la dirección de flujo del proceso. (p.80)

III. METODOS Y MATERIALES

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG. La Gestión del Talento Humano impacta de manera significativa en la productividad de la empresa BUREAU VERITAS S.A.–PROYECTO RELAPSAA, Ventanilla-2022.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1. La Gestión del Talento Humano impacta de manera significativa en la planificación de la producción de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPSAA, Ventanilla-2022.

HE 2. La Gestión del Talento Humano impacta de manera significativa en los factores productivos de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPSAA, Ventanilla-2022.

HE 3. La Gestión del Talento Humano impacta de manera significativa en el proceso productivo de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPSAA, Ventanilla-2022.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual

Variable 1: Gestión de talento humano.

Chiavenato (2019) define que:

Es un campo muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones. Depende de las contingencias y las situaciones en razón de diversos aspectos, como la cultura que existe en cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología que utiliza, los procesos internos, el estilo de administración utilizado y de infinidad de otras variables importantes. (p.7)

Variable 2: Productividad.

Quintanilla (2018) manifiesta que:

La productividad es la relación entre el resultado de una actividad productiva y los medios que han sido necesarios para obtener dicha producción. En el campo empresarial se define la productividad empresarial como el resultado de las acciones que se deben llevar a término para conseguir los objetivos de la empresa y un buen clima, teniendo en cuenta la relación entre los recursos que se invierten para alcanzar los objetivos y los resultados de los mismos (p. 15).

3.2.2. Definición operacional

Variable 1: Gestión de talento humano.

La Gestión del talento humano se evalúa tomando en cuenta la organización del talento humano, acompañamiento del talento humano y psicopatología laboral, analizando sus atributos mediante un cuestionario.

Variable 2: Productividad.

La productividad se evalúa tomando en cuenta la planificación de la producción, los factores productivos y el proceso productivo, analizando sus atributos mediante un cuestionario.

Tabla 1.
Operacionalización de las variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Gestión del Talento Humano	Organización del Talento Humano	Reclutamiento de Talentos Canales de Reclutamiento Proceso de Selección Compensaciones
	Acompañamiento del Talento Humano	Fidelización de Talentos Capacitación Evaluación El estrés laboral
Productividad	Psicopatología laboral	El mobbing (acoso laboral) Riesgos Psicosociales
	Planificación de la Producción	Objetivos estratégicos Procedimientos Gestión de Calidad Tiempo Trabajo Capital
	Factores productivos	Iniciativa empresarial Control de la Producción
	Proceso Productivo	Ergonomía Ingeniería de Métodos

Fuente: Elaboración propia (2020)

3.3. Tipo y nivel de la investigación

3.3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es aplicada, la cual encuentra la aplicación en los problemas de un sector productivo, basándose en investigaciones básicas con el fin de obtener un proceso entre la teoría y el producto.

Niño (2019) manifiesta que: “La investigación aplicada se ocupa de la solución de problemas prácticos, dentro de la aplicación de la ciencia” (p. 38).

3.3.2. Nivel de investigación

La investigación es de nivel descriptivo – correlacional, ya que se describió los estudios proporcionados con la relación de ambas variables, tales como la Gestión del talento humano y productividad. Es por ello que cada variable en estudio fue subdividida en dimensiones e indicadores para analizar al detalle su comportamiento en la organización.

Niño (2019) explica que:

El propósito de la investigación descriptiva es describir la realidad objeto de estudio, un aspecto de ella, sus partes, sus clases, sus categorías o las relaciones que se puedan establecer entre varios objetos, con el fin de establecer una verdad, corroborar un enunciado o comprobar una hipótesis. (p.11).

Gallardo (2017) explica que:

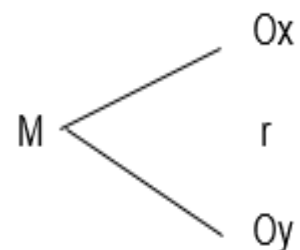
La investigación correlacional tiene como finalidad conocer la relación o determinar el grado de asociación (no causal) que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En estos estudios, primero se miden las variables y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones; luego, mediante pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas, se estima la correlación. (p.53)

3.4. Diseño de la investigación

3.4.1. Diseño de la investigación

Donde:

M es la muestra de la investigación.
Ox es la primera variable
Oy es la segunda variable
r es el grado de relación entre ambas variables



La investigación desarrollada tiene un diseño no experimental, debido a que no se pretende manejar ni manipular las variables, de una problemática, ya existente en la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA, además se recoge la información en un contexto real y natural de manera que se describe el fenómeno tal y cómo ocurre.

Ríos (2020) indica que:

La característica principal de los diseños no experimentales es que, a diferencia de los experimentales, el investigador no puede variar intencionalmente las variables independientes porque ya acontecieron sus manifestaciones. Por eso reciben el nombre de investigaciones ex post facto (después del hecho). Tampoco se pueden conformar los grupos del estudio, ni asignar aleatoriamente a los sujetos a las condiciones. (Grupos intactos). Lo que hacemos es recoger datos sobre los fenómenos ya existentes tal y como ocurren en su contexto natural, para después analizarlos. (p. 274)

3.4.2. Enfoque de la investigación

En la presente investigación se utilizó el método cuantitativo, puesto que se recurrió a la recolección y al análisis de datos mediante encuestas que fueron efectuados a los distintos participantes estudiados en el presente trabajo de investigación, con la finalidad de comprobar y/o demostrar las diversas hipótesis a través de la medición numérica y el análisis estadístico, comparando datos observados y analizados.

Niño (2019) señala que: “La investigación cuantitativa tiene que ver con la “cantidad”, y por tanto, su medio principal es la medición y el cálculo. En general, busca medir variables con referencia a magnitudes.” (p. 28)

3.4.3. Corte de la investigación

El presente trabajo de investigación tiene un corte transversal, ya que los datos fueron recolectados en un único momento, en este caso durante los meses de Junio y Julio del 2022.

Pérez et al. (2020) explica que:

La investigación transversal se aplica cuando pretendemos investigar sobre un tema en un determinado momento. Tomaremos los datos una sola vez y los resultados que obtengamos serán válidos para explicar el estado de situación en ese momento específico. Este diseño es quizá el más utilizado y el que tenemos en mente al iniciar una investigación. (p. 405)

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población

En el presente estudio, la población estuvo conformada por los 38 trabajadores de la Empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA.

Niño (2019) explica que:

Cuando se trata de especificar el objeto de estudio, es necesario partir de la identificación de la población que se va a estudiar, constituida por una totalidad de unidades, vale decir, por todos aquellos elementos (personas, animales, sucesos, objetos, fenómenos, etc.) que pueden conformar el ámbito de una población. (p.54)

3.5.2. Muestra

La presente investigación tomó una muestra censal, es decir, se aplicó a todos los elementos de la población conformada por los 38 trabajadores de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA.

Niño (2019) explica que: “El muestreo no probabilístico es la técnica que permite seleccionar muestras con una clara intención o por un criterio preestablecido. Dentro del cual, el muestro por conveniencia se aplica el criterio de qué muestra es más conveniente para el caso.” (p. 56)

Tabla 2.*Personal de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA*

Nº	Apellidos y Nombres	Cargo
1	Tamani Pizango, Julio	Jefe de proyecto
2	Salazar Santillán, Shirley Alexandra	Supervisora de HSE
3	Aparcana, Carlos	Coordinador
4	Rodríguez , Jesús	Coordinador
5	Quevedo Bracho, Joel Eduardo	Coordinador
6	Sánchez, Nataly	Coordinador
7	Aguilar, Alex	Operador
8	Caitamari Rojas, Jean Paolo	Operador
9	Chávez Noriega, Karen Deyssy	Operador
10	Dueñas Tanger, Sergio Enrique	Operador
11	Fasanando, Ney	Operador
12	García Chapoñan, Marianela	Operador
13	García Gamarra, Luis	Operador
14	Gianina, Aldea	Operador
15	Gonzales, Jean	Operador
16	Grandes, Nicolás	Operador
17	Huamán Rodríguez, Juan Carlos	Operador
18	La Rosa, Juan,	Operador
19	Lozano, Luis	Operador
20	Mateo Espinoza, Jhonatan	Operador
21	Mogollón, Sugely	Operador
22	Olivares Juarez, Dina Esther	Operador
23	Ríos Bonilla, Nancy	Operador
24	Ríos, Estefania	Operador
25	Ríos, Tatiana	Operador
26	Rodríguez Inuma, Karen	Operador
27	Romero, Ali	Operador
28	Ruiz Gaona, Ricardo	Operador
29	Sangronis, Angilse	Operador
30	Sarasi Senosain, Frank	Operador
31	Sifuentes Guzmán, Jake Edison	Operador
32	Starke Colán, Stefany Jasmin	Operador
33	Teagua Meléndez, Francisca	Operador
34	Tuesta, Franco	Operador
35	Vargas Acevedo, Manuel	Operador
36	Vega Cubas, Wilmer	Operador
37	Velásquez Sánchez, Alex	Operador
38	Velásquez Colán, Joseph Alexander	Operador

3.6. Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.6.1. Técnica de Recolección de datos

Para la recolección y el análisis de datos de la presente investigación se ha decidido emplear la técnica de la encuesta, a través de la cual se pretende conocer diversas opiniones o hechos específicos que se adecuen y/o se adapten a los objetivos planteados en la misma.

Niño (2019) manifiesta que: “Entendemos por encuesta la técnica que permite la recolección de datos que proporcionan los individuos de una población ó más comúnmente de una muestra de ella, para identificar sus opiniones, apreciaciones, puntos de vista, actitudes, intereses o experiencias.” (p. 64)

3.6.2. Instrumento de recolección de datos

De acuerdo con la técnica elegida, el instrumento que se utilizó fue el cuestionario, puesto que se pretendió demostrar la validez y la realidad de la situación planteada.

Pérez et al. (2020) explica que: “Como todos sabemos, un cuestionario es un conjunto de preguntas, no nos compliquemos. Claro que debemos elaborarlo con mucha precisión para que resulte en verdad útil.” (p. 480)

Tabla 3.
Cuestionario de investigación

Título	Cuestionario sobre la gestión del Talento humano y su impacto en la productividad
Ficha Técnica	
Autor:	Cristhian Gustavo Gonzales Chira
institución:	Universidad Privada TELESUP
Año:	2022
Tipo de instrumento:	Cuestionario
Duración:	10 minutos
Cantidad de Preguntas:	20 preguntas
Ámbito de aplicación:	Trabajadores de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA.
Forma de administración:	Encuesta presencial
El cuestionario constará de 6 dimensiones:	
Organización del Talento Humano	
Acompañamiento del Talento Humano	
Psicopatología laboral	
Planificación de la Producción	
Factores productivos	
Proceso Productivo	

Fuente: Elaboración propia (2022)

3.6.3. Escala de Likert

Hernández et al. (2018) explica que:

La escala de Likert consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes. Es decir, se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externé su reacción eligiendo uno de los cinco puntos o categorías de la escala. A cada punto se le asigna un valor numérico. Así, el participante obtiene una puntuación respecto de la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones. (p.238)

Tabla 4.

Calificación y evaluación del cuestionario de la gestión del talento humano y la productividad

Alternativas	Puntuación	Afirmación
Siempre	5	Estándar alto, se ha logrado un resultado de calidad
Casi siempre	4	Buen resultado, se ha logrado lo esperado, aunque no se haya llegado a niveles de excelencia
A veces	3	Resultado medio, el elemento medido ha alcanzado un nivel que puede ser considerado en proceso o aceptable
Casi nunca	2	Resultado bajo, puede significar que el elemento está en una fase inicial o de implementación o no ha logrado alcanzar un estándar aceptable
Nunca	1	No Hay resultado alguno, ausencia de logro

Validez del instrumento

Pérez et al. (2020) explica que: “Validez se refiere a que nuestras preguntas en efecto midan lo que el concepto dice que debe medir”. (p. 465)

Tabla 5.

Validación de Juicio de expertos

Experto	Validador	Nivel de aplicación
Dra. Teresa Giovanna Chirinos Gastelú	Metodóloga	Aplicable
Dr. Víctor Hugo Durand Herrera	Metodólogo	Aplicable

Fuente: Elaboración propia (2020)

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad hace mención a la certeza de los resultados, donde se busca que el resultado del cuestionario coincida con los resultados del mismo cuestionario en otra ocasión. Si esto concuerda se puede decir que hay un alto grado de confiabilidad. Para la presente investigación se utilizó la medición del alfa de Cronbach con el fin de medir el grado de veracidad.

Pérez et al. (2020) explica que;

Confiabilidad se refiere al grado de certeza que nos brinda nuestro instrumento de recolección al tomar los datos. Es decir, asegurarnos que, si lo aplicamos reiteradas veces, los cambios que pudiésemos obtener se deben efectivamente a cambios en las unidades de análisis y no a que nuestro instrumento está fallando. (p. 465)

El alfa de Cronbach es una prueba útil que se puede realizar en paquetes de software estadístico, entre otros SPSS (Statistical Package for the Social Sciences, Paquete estadístico para Ciencias Sociales). Este test, en esencia, divide los elementos en dos grupos (pueden ser más) y luego, prueba, en forma aleatoria, el grado en el que dos elementos de esos grupos se alinean entre sí. Cuanto mayor sea la alineación, mayor será el alfa de Cronbach y mejor será la confiabilidad interna. “Todo perfecto” es 1, “Todo mal” es 0. Por lo general, se acepta que pasando 0,70 es un nivel aceptable. (p. 208)

Tabla 6.
Escala de interpretación de confiabilidad

Escala de interpretación de la confiabilidad	
0.53 a menos	nula confiabilidad
0.54 a 0.59	baja confiabilidad
0.60 a 0.65	confiable
0.66 a 0.71	muy confiable
0.72 a 0.99	excelente confiabilidad
1.00	perfecta confiabilidad

Fuente: (Ñaupas et al. 2018)

Confiabilidad de la prueba piloto de Alfa de Cronbach de la precisión de las muestras del instrumento Gestión del Talento humano.

Tabla 7.

Evidencia de la confiabilidad del número total de los encuestados del instrumento gestión del talento humano.

		Resumen de procesamiento de casos	
		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	16	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 8.

Confiabilidad de Alfa de Cronbach de promedio del número total de las preguntas del instrumento gestión del talento humano.

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach basada en elementos			
Alfa de Cronbach	estandarizados		N de elementos
,939		,934	10

Tabla 9.

Prueba piloto de la confiabilidad del total de cada uno de las preguntas del instrumento gestión del talento humano.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Reclutamiento de Talentos	24,06	39,929	,684	,939
Canales de Reclutamiento	24,69	40,763	,841	,928
Proceso de Selección	24,81	41,229	,897	,927
Compensaciones	25,75	49,400	,178	,952
Fidelización de Talentos	25,06	40,729	,854	,928
Capacitación	24,75	40,067	,870	,927
Evaluación	24,69	40,229	,893	,926
El estrés laboral	25,19	39,763	,859	,927
El mobbing (acoso laboral)	25,13	39,583	,878	,926
Riesgos Psicosociales	25,06	45,529	,527	,942

La confiabilidad de la prueba piloto de Alfa de Cronbach de la precisión de las muestras del instrumento la productividad.

Tabla 10.

Evidencia de la confiabilidad del número total de los encuestados del instrumento la productividad.

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	16	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 11.

Confiabilidad de alfa de Cronbach de promedio del número total de las preguntas del instrumento la productividad.

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach basada en elementos			
Alfa de Cronbach	estandarizados	N de elementos	
,919		,927	10

Tabla 12.

Prueba piloto de la confiabilidad del total de cada uno de las preguntas del instrumento la productividad.

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Objetivos estratégicos	24,00	30,267	,707	,913
Procedimientos	24,13	31,317	,607	,920
Gestión de Calidad	24,38	30,917	,822	,904
Tiempo	24,44	35,463	,430	,924
Trabajo	24,31	32,496	,860	,904
Capital	24,56	32,663	,775	,908
Iniciativa empresarial	24,44	33,196	,853	,906
Control de la Producción	24,13	33,317	,645	,914
Ergonomía	24,56	33,063	,722	,910
Ingeniería de Métodos	24,63	31,450	,741	,909

Confiabilidad de Alfa de Cronbach de la precisión del instrumento

Tabla 13.

Confiabilidad de alfa de Cronbach del instrumento gestión del talento humano.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,950	,950	10

Tabla 14.

Confiabilidad de Alfa de Cronbach del total de los elementos.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Reclutamiento de Talentos	24,92	41,642	,693	,591	,951
Canales de Reclutamiento	25,13	41,036	,912	,969	,939
Proceso de Selección	25,21	41,468	,886	,921	,941
Compensaciones	26,11	46,745	,515	,488	,955
Fidelización de Talentos	25,34	41,096	,885	,901	,941
Capacitación	25,21	40,982	,864	,884	,941
Evaluación	25,13	40,874	,892	,951	,940
El estrés laboral	25,82	42,965	,708	,796	,948
El mobbing (acoso laboral)	25,37	42,996	,791	,787	,945
Riesgos Psicosociales	25,42	43,223	,746	,778	,947

Tabla 15.

Confiabilidad de alfa de Cronbach del instrumento productividad; promedio del total de las preguntas.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados		
Alfa de Cronbach		N de elementos
,945	,945	10

Tabla 16.*Confiabilidad de Alfa de Cronbach del total del elemento productividad.***Estadísticas de total de elemento**

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Objetivos estratégicos	24,87	37,847	,838	,773	,936
Procedimientos	24,95	38,484	,759	,757	,940
Gestión de Calidad	25,05	38,213	,852	,885	,935
Tiempo	25,11	39,881	,724	,775	,941
Trabajo	25,03	38,567	,865	,885	,935
Capital	25,61	41,489	,665	,769	,944
Iniciativa empresarial	25,11	38,962	,898	,907	,934
Control de la Producción	25,03	39,107	,775	,783	,939
Ergonomía	25,61	41,489	,630	,730	,945
Ingeniería de Métodos	25,18	40,641	,715	,793	,942

3.7. Método de análisis de datos

Una vez obtenida la información, producto de la aplicación del instrumento cuestionario, se procesaron los datos de manera computarizada, los cuales fueron categorizados, calificados y posteriormente tabulados mediante el programa computacional SPSS versión 28 (Statiscal Packagefor Social Sciences), del modelo de correlación de Pearson, el mismo que incluyó medidas de tendencia central, medidas de relación, gráficos y cuadros para su respectiva comparación, análisis e interpretación de los datos del problema en estudio.

Para ello, fue necesario relacionar de manera directa las bases teóricas con el sistema de variables que la delimitan, a fines de que los datos recolectados tengan algún significado y aporten a la investigación.

De acuerdo con los instrumentos se emplearon para la recolección de información y en función de los objetivos, se aplicó un análisis cuantitativo para el procesamiento de la información.

3.8. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación, se ajusta a los principios y valores éticos establecidos en las normas que rigen el desarrollo de las investigaciones y tesis, de la sección de pregrado de la Universidad Privada TELESUP.

Entre los principales principios éticos, se mencionan los siguientes: integridad, responsabilidad, competencia, honestidad, reconocimiento a los autores que han antecedido al presente trabajo de investigación.

En sujeción a estos principios éticos, se da a conocer que todo lo que se expresa en este trabajo es veraz, por lo demás se aplica la objetividad e imparcialidad en el tratamiento de las opiniones y resultados. Resaltando, que se ha tenido el debido cuidado para respetar las opiniones de algunos autores, cuyas tesis guardan relación con las variables de la presente tesis, mencionándolos como tal en los “antecedentes de la investigación”.

IV. RESULTADOS

4.1. Exhibición del resultado descriptivo.

4.1.1. Presentación de resultado descriptivo de la variable Gestión de talento humano.

Tabla 17.

Gestión del talento humano de la empresa BUREAU VERITAS S.A– PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	9	23,7	23,7	23,7
	Regular	27	71,1	71,1	94,7
	Bueno	2	5,3	5,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

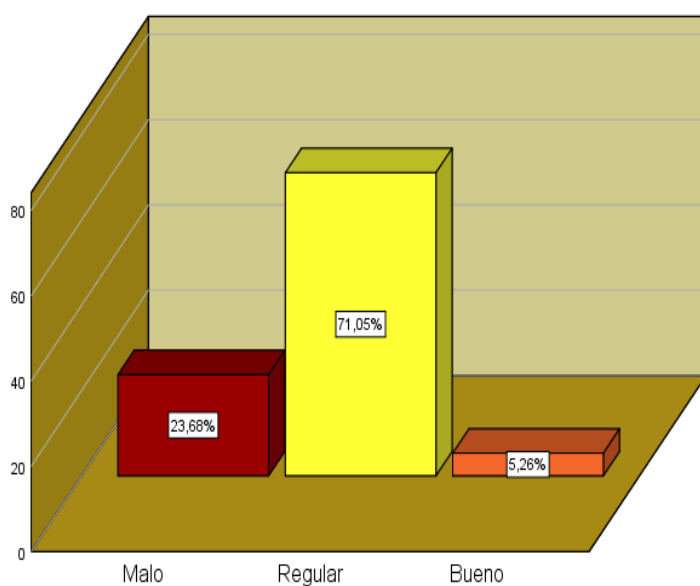


Figura 1. Nivel de gestión del talento humano en la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA

Según la tabla 17 y la figura 1, Se muestra la evidencia de las encuestas realizadas en el personal la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA Ventanilla 2022. El 23.68 % de los trabajadores encuestados opinaron durante la encuesta que el nivel de la gestión del talento humano es de nivel malo, el 71.05 % de los trabajadores en la encuesta precisaron que el nivel de la gestión del talento humano es de nivel regular y el 5.26 % de los trabajadores consideran que es de nivel bueno.

Tabla 18.

Organización del talento humano de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	5	13,2	13,2	13,2
	Regular	28	73,7	73,7	86,8
	Bueno	5	13,2	13,2	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

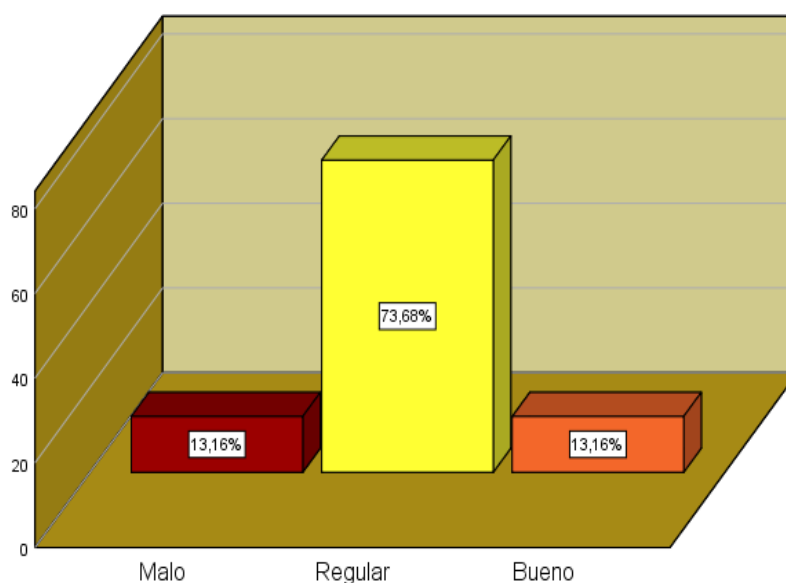


Figura 2. Organización del talento humano en la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA

Según la tabla 18 y la figura 2, Se muestra la evidencia de las encuestas realizadas en el personal la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA Ventanilla Lima 2022. El 13.16 % de los trabajadores encuestados opinaron durante la encuesta que el nivel de organización del talento humano es de nivel malo, el 73.68% de los trabajadores en la encuesta precisaron que el nivel de organización talento humano es de nivel medio y el 13.16% de los trabajadores consideran que es de nivel bueno.

Tabla 19.

Acompañamiento del talento humano de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	10	26,3	26,3	26,3
	Regular	26	68,4	68,4	94,7
	Bueno	2	5,3	5,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

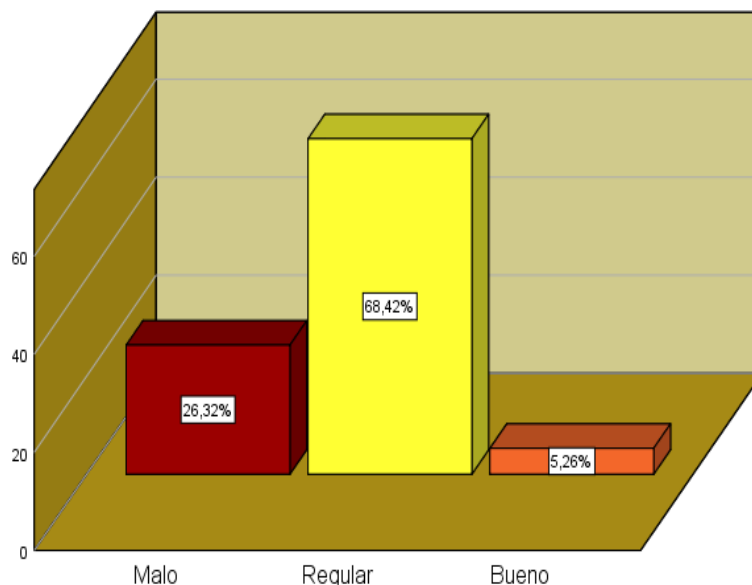


Figura 3. Acompañamiento del talento humano en la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA

Según la tabla 19 y la figura 3, Se muestra la evidencia de las encuestas realizadas en el personal de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA Ventanilla Lima 2022. El 26.32 % de los trabajadores encuestados opinaron durante la encuesta que el nivel de acompañamiento del talento humano es de nivel malo, el 68.42% de los trabajadores en la encuesta precisaron que el nivel de acompañamiento del talento humano es de nivel regular y el 5.26% de los trabajadores de la empresa opinaron que el nivel bueno.

Tabla 20.

Psicopatología laboral de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	12	31,6	31,6	31,6
	Regular	24	63,2	63,2	94,7
	Bueno	2	5,3	5,3	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

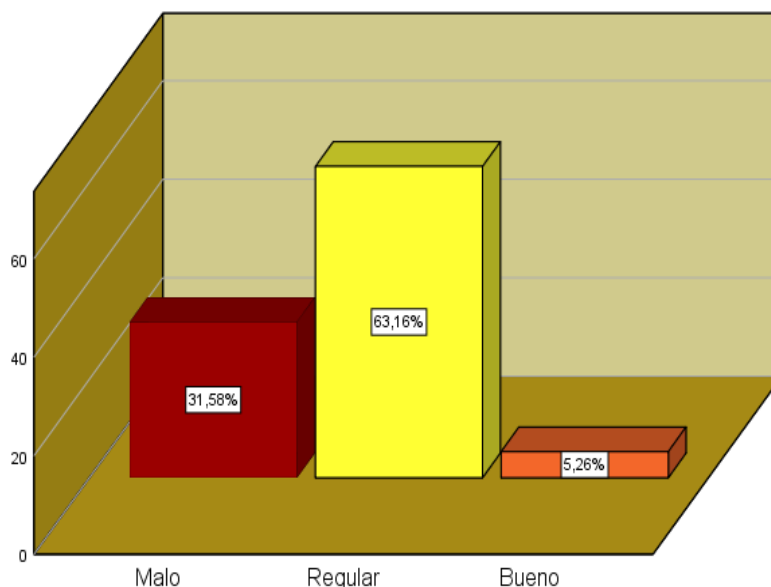


Figura 4. Psicopatología laboral de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA

Según la tabla 20 y la figura 4, Se muestra la evidencia de las encuestas realizadas en el personal la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA Ventanilla 2022. El 31.58 % de los trabajadores encuestados opinaron durante la encuesta que el nivel de psicopatología laboral es de nivel malo, el 63.16% de los trabajadores en la encuesta precisaron que el nivel de psicopatología laboral es de nivel regular y el 5.26 % de los trabajadores de la empresa indicaron que es de nivel bueno.

4.1.2. Presentación del resultado descriptivo de la variable productividad.

Tabla 21.

Productividad de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	8	21,1	21,1	21,1
	Regular	29	76,3	76,3	97,4
	Bueno	1	2,6	2,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

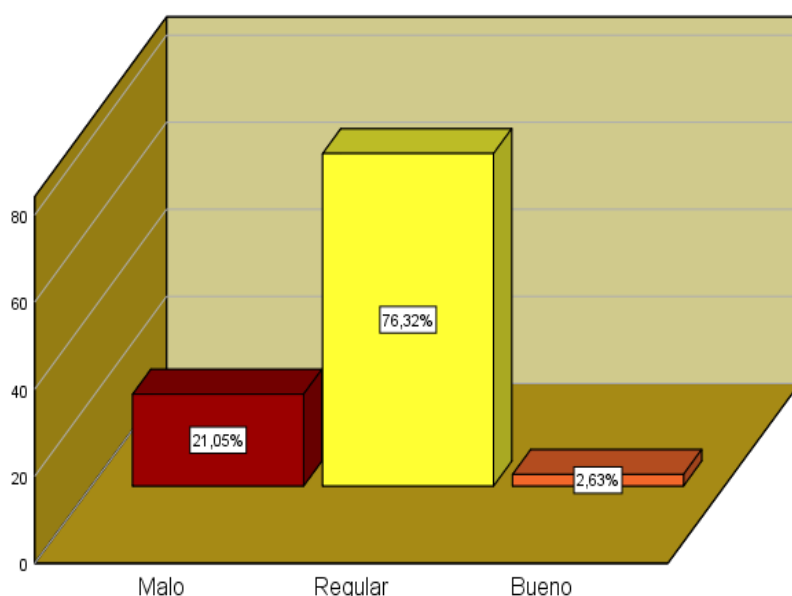


Figura 5. Productividad de la empresa BUREAU VERITAS S.A.- PROYECTO RELAPASAA

Según la tabla 21 y la figura 5, Se muestra la evidencia de las encuestas realizadas en el personal la empresa BUREAU VERITAS S.A. Ventanilla 2022. El 21.05 % de los trabajadores encuestados opinaron durante la encuesta que el nivel de productividad es malo, el 76.32% de los trabajadores en la encuesta precisaron que el nivel de productividad es regular y el 2.63% de los trabajadores de la empresa indicaron que el nivel es bueno.

Tabla 22.

Planificación de la producción de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	8	21,1	21,1	21,1
	Regular	24	63,2	63,2	84,2
	Bueno	6	15,8	15,8	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

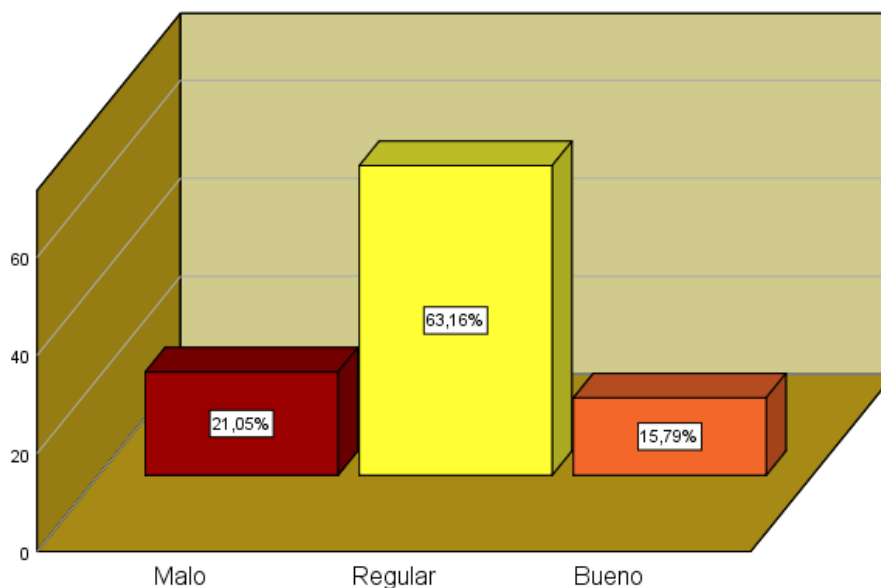


Figura 6. Planificación de la producción de la empresa BUREAU VERITAS S.A. PROYECTO RELAPASAA

Según la tabla 22 y la figura 6, Se muestran la evidencia de las encuestas realizadas en el personal la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA Ventanilla Lima 2022. El 21.05 % de los trabajadores encuestados opinaron durante la encuesta que el nivel de planificación de la producción es de nivel malo, el 63.16% de los trabajadores en la encuesta precisaron que el nivel de planificación de la producción es de nivel regular y el 15.79% de los trabajadores de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA indicaron que es de nivel bueno.

Tabla 23.

Factores productivos de la empresa de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	9	23,7	23,7	23,7
	Regular	28	73,7	73,7	97,4
	Bueno	1	2,6	2,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

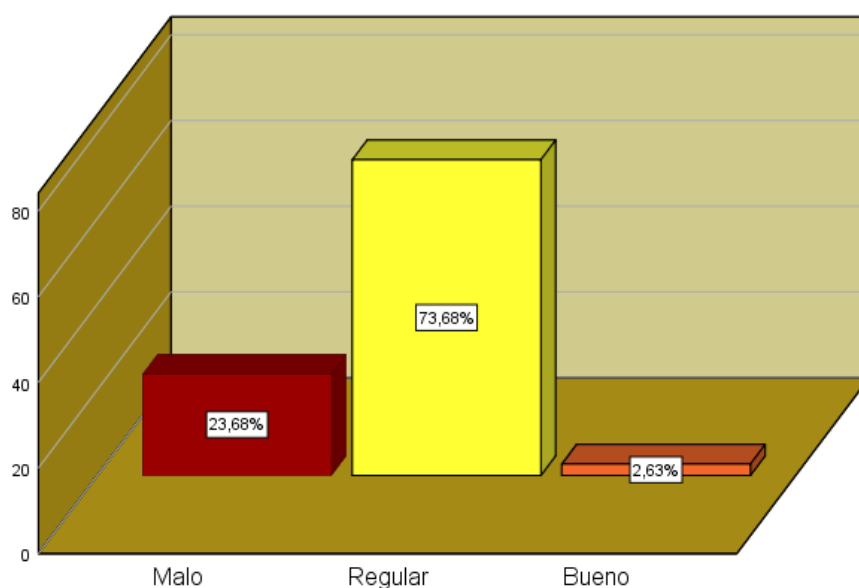


Figura 7. Factores productivos de la empresa BUREAU VERITAS S.A.- PROYECTO RELAPASAA

Según la tabla 23 y la figura 7, Se muestra la evidencia de las encuestas realizadas en el personal la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA Ventanilla Lima 2022. El 23.68 % de los trabajadores encuestados opinaron durante la encuesta que el nivel de factores productivos de la empresa es de nivel malo, el 73.68% de los trabajadores en la encuesta precisaron que el nivel de factores productivos es de nivel regular y el 2.63 % de los trabajadores de la empresa indicaron que es de nivel bueno.

Tabla 24.

Proceso productivo de la empresa de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	11	28,9	28,9	28,9
	Regular	26	68,4	68,4	97,4
	Bueno	1	2,6	2,6	100,0
	Total	38	100,0	100,0	

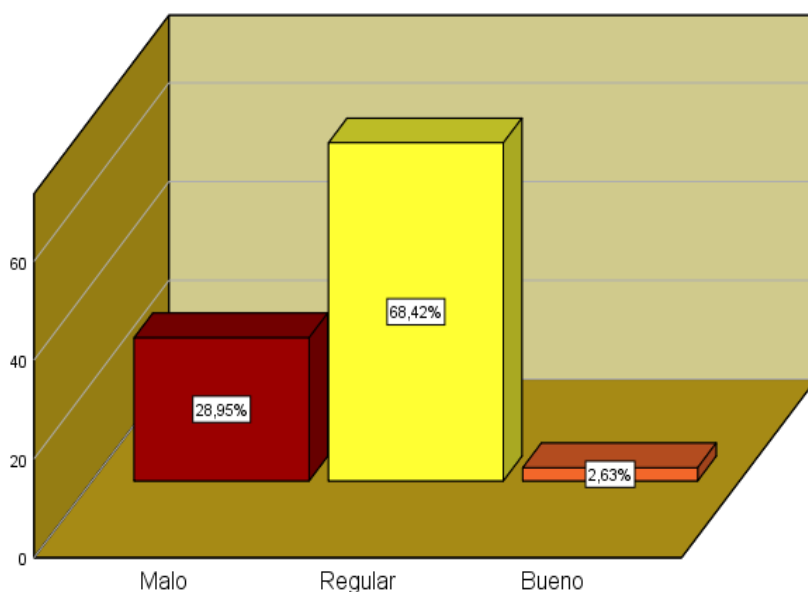


Figura 8. Proceso productivo de la empresa BUREAU VERITAS S.A.- PROYECTO RELAPASAA

Según la tabla 24 y la figura 8, Se muestra la evidencia de las encuestas realizadas en el personal la empresa BUREAU VERITAS S.A. Ventanilla Lima 2022. El 28.95 % de los trabajadores encuestados opinaron durante la encuesta que el nivel de proceso productivo de la empresa es de nivel malo, el 68.42% de los trabajadores en la encuesta precisaron que el nivel de proceso productivo es de nivel regular y el 2.63 % de los trabajadores de la empresa indicaron que el nivel es bueno.

4.1.3. Prueba de Normalidad.

La inferencia de la prueba de normalidad se realiza para determinar la distribución de la recolección de la data, esta prueba es de suma importancia para determinar la elección del estadista que sirve para utilizar en la prueba de inferencia general y de las pruebas de inferencias específicas. La distribución de la data es normal cuando el valor de $P > 0,05$ y la distribución de la data es no paramétrico cuando cumple la condición de P valor es $< 0,05$ en la prueba de la inferencia.

HI: Si la distribución de los datos no es normal en los instrumentos de gestión del talento humano y la productividad de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPSAA, Ventanilla 2022.

H0: Si la distribución de los datos es normal en los instrumentos de gestión del talento humano y la productividad de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPSAA, Ventanilla 2022.

Tabla 25.
Pruebas de Normalidad

	Pruebas de normalidad		
		Shapiro-Wilk	
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión del Talento humano de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPSAA, Ventanilla 2022.	,683	38	,000
Organización del talento humano de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPSAA, Ventanilla 2022.	,695	38	,000
Acompañamiento del talento humano de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPSAA, Ventanilla 2022.	,698	38	,000
Psicopatología laboral de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPSAA, Ventanilla 2022.	,722	38	,000
Productividad de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPSAA, Ventanilla 2022.	,609	38	,000
Planificación de la producción de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPSAA, Ventanilla 2022.	,770	38	,000
Factores productivos de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPSAA, Ventanilla 2022.	,630	38	,000
Proceso productivo de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPSAA, Ventanilla 2022.	,665	38	,000

Análisis:

En la tabla de la normalidad se observan las evidencias de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk para muestras $n < 50$ individuos, según el estadístico 0,683 y el P valor 0,000, el estadístico 0,609 y el P valor 0,000, se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, la distribución de la data no es normal por lo que, en la prueba de inferencia se utilizó el estadístico Pearson.

Tabla 26.

Escala de coeficiente de correlación de Karl Pearson

Valor	Significado
-1	correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	correlación negativa muy baja
0	correlación nula
0.01 a 0.19	correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	correlación positiva baja
0.4 a 0.69	correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	correlación positiva alta
0.9 a 0.99	correlación positiva muy alta
1	correlación positiva grade y perfecta

Fuente: Hernández et al. (2018)

4.2. Exhibición del resultado inferencial

4.2.1. Presentación de la prueba de inferencia general.

a) Prueba de inferencia general.

HI: La Gestión del Talento Humano impacta de manera significativa en la productividad de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.

H0: La Gestión del Talento Humano no impacta de manera significativa en la productividad de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.

b) Nivel de decisión.

Si la significancia es < 0.05 ; se rechaza Hipótesis nula.

Si la significancia es > 0.05 ; se acepta hipótesis nula.

c) Estadístico.

La prueba de la inferencia de los parámetros de hipótesis se realizó mediante el proceso estadístico no paramétrico de coeficiente de correlación de Pearson.

d) Cálculos.

Tabla 27.

Correlación significativa de las variables gestión del talento humano y la productividad.

		Correlaciones	
		Gestión del Talento humano de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.	Productividad de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.
Gestión del Talento humano de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.	Correlación de Pearson	1	,891**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
Productividad de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.	Correlación de Pearson	,891**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

Análisis de la inferencia:

Según la tabla 27, existe un impacto de correlación significativa de las variables de gestión del talento humano y la productividad de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA, el hallazgo de la correlación es positiva alta de 0,891 y un P valor de 0,000 $<$ a 0,05 esperado para la conservación del estatus quo, por lo tanto; se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo que hay una dependencia de correlación significativa entre ambas variables de estudio, esta nos da un indicador, a mayor nivel de gestión del talento humano será mejor el indicador de impacto en de productividad o viceversa siempre y cuando no se descuide el

nivel de gestión del talento humano de la empresa BUREAU VERITAS S.A.- PROYECTO RELAPASAA.

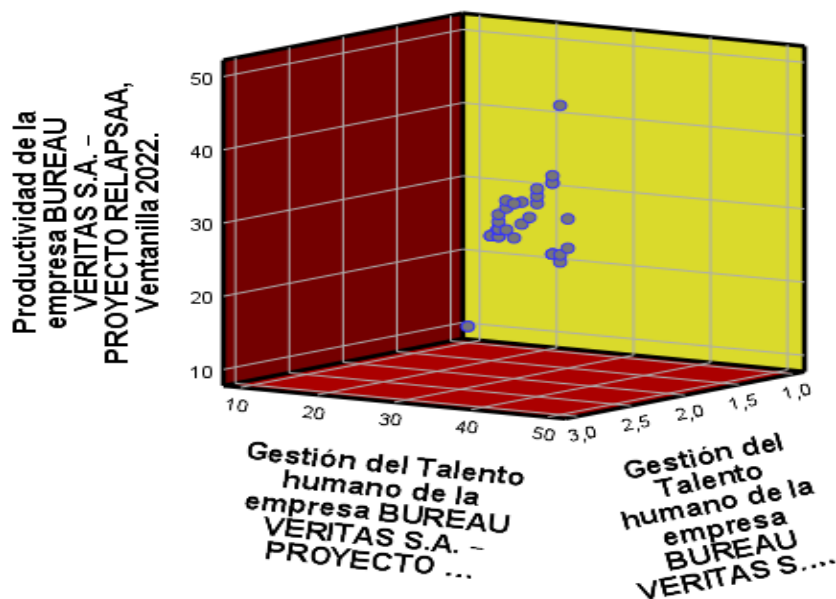


Figura 9. Cubo tridimensional de las variables gestión del talento humano y la productividad según la muestra cuantitativa y de la variable gestión del talento humano categorizado.

Análisis:

Existe suficiente evidencia en la figura tridimensional de la distribución de la data de las encuestas, en la figura se aprecia el comportamiento de los encuestados, hay una correlación positiva alta entre las variables de gestión de talento humano y la productividad que están conglomerados en el cubo amarillo, asimismo también hay una correlación positiva alta entre la variable categorizado de la gestión del talento humano y la variable la productividad cuantitativa.

4.2.2. Presentación de la prueba de inferencias específica 1.

a) Prueba de inferencia específica 1.

H1: La Gestión del Talento Humano impacta de manera significativa en la planificación de la producción de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.

H0: La Gestión del Talento Humano no impacta de manera significativa en la planificación de la producción de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.

b) Nivel de decisión.

Si la significancia es < 0.05 ; se rechaza Hipótesis nula

Si la significancia es > 0.05 ; se acepta hipótesis nula

c) Estadístico.

La prueba de la inferencia de los parámetros de hipótesis se realizó mediante el proceso estadístico no paramétrico de coeficiente de correlación de Pearson.

d) Cálculo.

Tabla 28.

Correlación significativa de las variables gestión del talento humano y planificación de la producción.

Correlaciones

		Gestión del Talento humano de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.	Planificación de la producción de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.
Gestión del Talento humano de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.	Correlación de Pearson	1	,943**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	38	38
Planificación de la producción de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.	Correlación de Pearson	,943**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	38	38

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

Análisis de la inferencia:

Según la tabla 28, existe un impacto de correlación significativa de la variable de gestión del talento humano y la dimensión de la planificación de la producción de la empresa BUREAU VERITAS S.A-PROYECTO RELAPASAA, el hallazgo de la correlación de Pearson es positiva muy alta de 0,943 y un P valor de 0,000 $< a$ 0,05 esperado para la conservación del estatus quo, según el indicador; se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo que hay una dependencia de correlación significativa entre la variable gestión de talento humano y la dimensión planificación de la producción, ésta nos da un indicador que a mayor nivel de motivación de

gestión del talento humano será mejor el impacto del indicador de la planificación de la productividad o viceversa siempre y cuando no se descuide el nivel de gestión del talento humano de la empresa BUREAU VERITAS S.A.

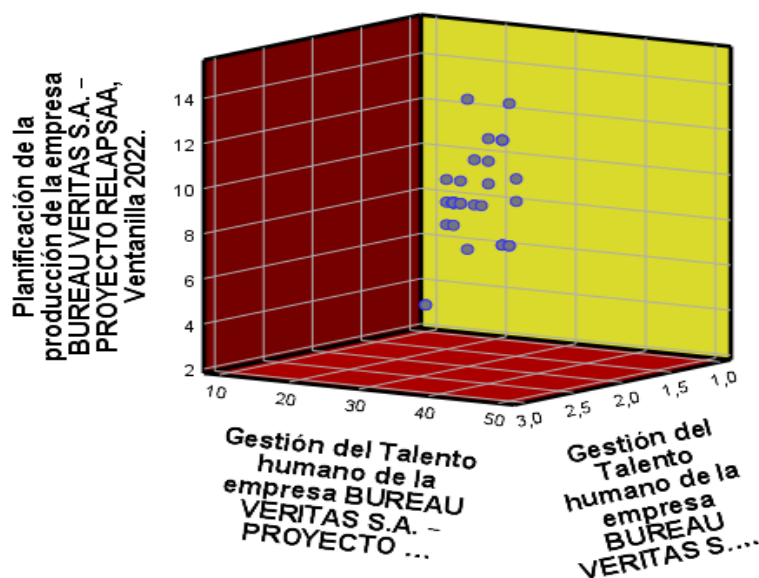


Figura 10. Gráfico tridimensional de las variables gestión del talento humano y la planificación de la producción según la muestra cuantitativa y de la variable gestión del talento humano categorizado.

Análisis:

Existe suficiente evidencia en la distribución de la data de las encuestas, según se aprecia en los comportamientos de los encuestados, hay una correlación positiva alta entre las variables de gestión del talento humano y la planificación de la producción que están conglomerados en el cubo amarillo, asimismo también hay una correlación positiva alta entre la variable categorizado de la gestión del talento humano y la variable la planificación de la producción cuantitativa.

4.2.3. Presentación de la prueba de inferencias específica 2.

a) Prueba de inferencia específica 2.

H2: La Gestión del Talento Humano impacta de manera significativa en los factores productivos de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPSAA, Ventanilla 2022.

H2: La Gestión del Talento Humano no impacta de manera significativa en los factores productivos de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPSAA, Ventanilla 2022.

b) Nivel de decisión.

Si la significancia es < 0.05 ; se rechaza Hipótesis nula

Si la significancia es > 0.05 ; se acepta hipótesis nula

c) Estadístico.

La prueba de la inferencia de los parámetros de hipótesis se realizó mediante el proceso estadístico no paramétrico de coeficiente de correlación de Pearson.

d) Cálculo.

Tabla 29.

Correlación significativa de las variables gestión del talento humano y factores productivos.

Correlaciones

		Gestión del Talento humano de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.	Factores productivos de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.
Gestión del Talento humano de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 38	,892** 38
Factores productivos de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,892** 38	1 38

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

Análisis de la inferencia:

Según la tabla 29, existe un impacto de correlación significativa de la variable de gestión del talento humano y la dimensión de los factores productivos de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA, el hallazgo de la correlación es positiva alta de Pearson 0,892 y un P valor de 0,000 $<$ a 0,05 esperado para la conservación del estatus quo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo que hay un impacto de dependencia de correlación significativa entre la variable de gestión del talento humano y la dimensión los factores productivos, esta nos da un indicador que a mayor nivel de gestión del talento humano será mejor el indicador de factores productivos o viceversa siempre y cuando no se descuide el nivel de gestión del talento humano de la empresa

BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA

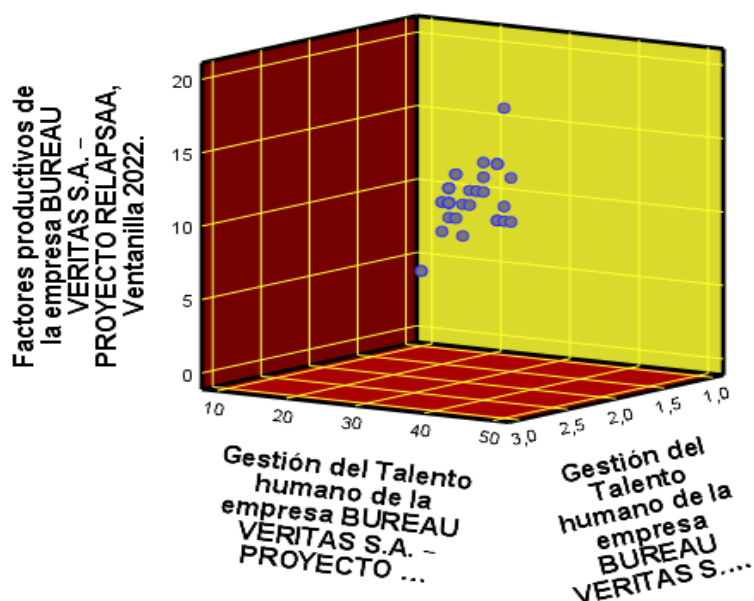


Figura 11. Gráfico tridimensional de las variables gestión del talento humano y los factores productivos según la muestra cuantitativa y de la variable gestión del talento humano categorizado

Análisis:

Existe suficiente evidencia en la distribución de la data de las encuestas, según se aprecia el comportamiento de los encuestados, hay una correlación positiva alta entre las variables de gestión de talento humano y los factores productivos que están conglomerados en el cubo amarillo, asimismo también hay una correlación positiva alta entre la variable categorizado de la gestión del talento humano y la variable cuantitativa factores productivos.

4.2.4. Presentación de la prueba de inferencias específica 3.

a) Prueba de inferencia específica 3.

H3: La Gestión del Talento Humano impacta de manera significativa en el proceso productivo de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPSAA, Ventanilla 2022.

H0: La Gestión del Talento Humano no impacta de manera significativa en el proceso productivo de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPSAA, Ventanilla 2022.

b) Nivel de decisión.

Si la significancia es < 0.05 ; se rechaza Hipótesis nula.

Si la significancia es > 0.05 ; se acepta hipótesis nula.

c) Estadístico.

La prueba de la inferencia de los parámetros de hipótesis se realizó mediante el proceso estadístico no paramétrico de coeficiente de correlación de Pearson.

d) Calculo.

Tabla 30.

Correlación significativa de las variables gestión del talento humano y proceso productivo.

Correlaciones

		Gestión del Talento humano de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.	Proceso productivo de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.
Gestión del Talento humano de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	1 38	,928** 38
Proceso productivo de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.	Correlación de Pearson Sig. (bilateral) N	,928** 38	1 38

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

Análisis de la inferencia:

Según la tabla 30, existe un impacto de correlación significativa entre la variable de gestión del talento humano y la dimensión de los procesos productivos de la empresa BUREAU VERITAS S.A-PROYECTO RELAPASAA, el hallazgo de la correlación es positiva muy alta de Pearson 0,928 y un P valor de $0,000 < a 0,05$

esperado para la conservación del estatus quo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. Concluyendo que hay un impacto de dependencia de correlación significativa entre la variable de gestión del talento humano y la dimensión los factores productivos, esta nos da un indicador, a mayor nivel de gestión del talento humano será mejor el indicador de procesos productivos o viceversa siempre y cuando no se descuide el nivel de gestión del talento humano de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA

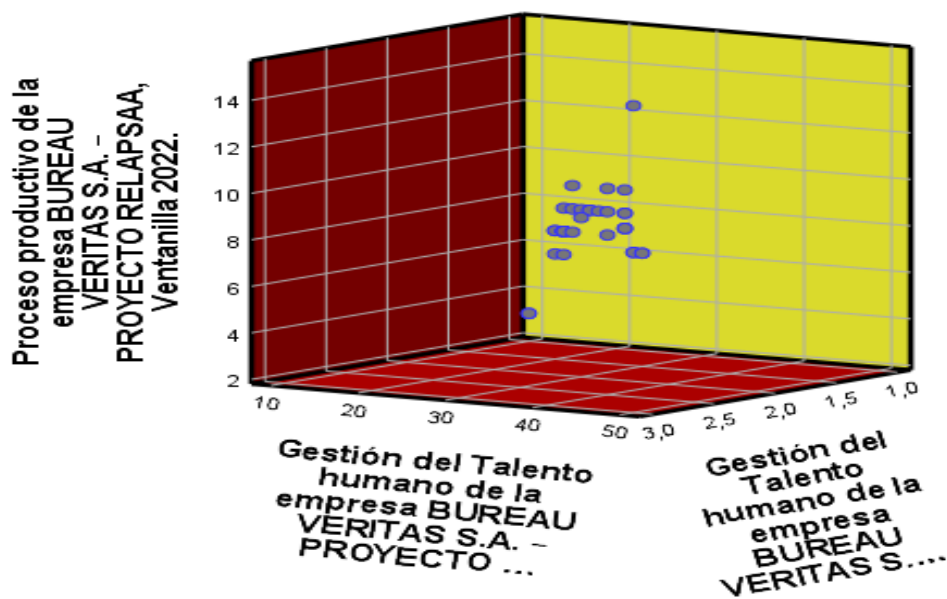


Figura 12. Gráfico tridimensional de las variables gestión del talento humano y los procesos productivos según la muestra cuantitativa y de la variable gestión del talento humano categorizado.

Análisis:

Existe suficiente evidencia en la distribución de la data de las encuestas, según se aprecia el comportamiento de los encuestados, hay una correlación positiva alta entre las variables de gestión de talento humano y los procesos productivos que están conglomerados en el cubo amarillo, asimismo también hay una correlación positiva alta entre la variable categorizado de la gestión del talento humano y la variable cuantitativa procesos productivos.

V. DISCUSIÓN

Según el objetivo general, determinar el impacto de la gestión del talento humano en la productividad de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022, los resultados hallados en la tabla 20 indican que existe un impacto de correlación significativa de las variables de gestión del talento humano y la productividad, el hallazgo de la correlación de Pearson es positiva alta de 0,891 y un P valor de $0,000 < a 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis de investigación. Estos resultados se relacionan con la tesis de Álvarez & Vilca (2021), sobre la gestión del talento humano y la productividad en la empresa Más Casa Inmobiliaria EAC S.A.C., Lima 2021, donde se obtuvo un valor P (0,000) y un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,989, demostrando que existe una correlación positiva muy alta. Analizando la tabla 16 de la presente investigación se obtuvo que solo el 5.26 % de los trabajadores encuestados de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA opinaron durante la encuesta que el nivel de la gestión del talento humano es bueno; así mismo, según la tabla 15 se muestra que solo el 2.63% de los trabajadores en la encuesta precisaron que el nivel de productividad es bueno; dichos resultados difieren con la investigación de Bernazza & Huamán (2021) relacionado a la gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e ingenieros SRL. Lima 202, la cual tuvo como resultados que el 57% de trabajadores indicaron el nivel de gestión del talento humano es bueno y el 33% de los trabajadores manifestaron que el nivel de productividad es bueno.

Según el objetivo específico 1, determinar el impacto de la gestión del talento humano en la planificación de la producción de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022, los resultados hallados en la tabla 21, demostraron que existe un impacto de correlación significativa de la variable de gestión del talento humano y la dimensión planificación de la producción, el hallazgo de la correlación de Pearson es positiva alta de 0,943 y un P valor de $0,000 < a 0,05$, según el indicador, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Estos resultados se relacionan a la tesis de Campos & Valverde (2021) sobre el desarrollo de personal y la productividad en colaboradores de la empresa

Inversiones & Negociaciones Mendoza S.A.C., Lima 2022, donde se obtuvo un valor P (0,000) y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,637 demostrando que sí existe correlación positiva considerable.

Según el objetivo específico 2, determinar el impacto de la gestión del talento humano en los factores productivos de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022, los resultados hallados en la tabla 22, demostraron que existe un impacto de correlación significativa de la variable de gestión del talento humano y la dimensión de los factores productivos, el hallazgo de la correlación es positiva alta de Pearson 0,892 y un P valor de $0,000 < \alpha 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna. Estos resultados se relacionan a la tesis de Moreno (2018) sobre la influencia entre la admisión de personas y la productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos S.A., donde se obtuvo un valor de P (0,000) y un coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,692 demostrando que sí existe correlación positiva considerable.

Según el objetivo específico 3, determinar el impacto de la gestión del talento humano en el proceso productivo de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPSAA, Ventanilla 2022, los resultados hallados en la tabla 23, demostraron que existe un impacto de correlación significativa entre la variable de gestión del talento humano y la dimensión de proceso productivo, el hallazgo de la correlación es positiva alta de Pearson 0,928 y un P valor de $0,000 < \alpha 0,05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Estos resultados se relacionan a la tesis de Tello (2017) sobre la relación de la gestión del talento humano con la productividad en la fase de medición de la escuela de conductores Conduce Perú, Cajamarca 2017, donde se obtuvo un valor de P (0,02) y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,963 demostrando que sí existe correlación positiva significativa alta.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** Respecto al objetivo general, se concluye que la gestión del talento humano impacta de manera significativa en la productividad de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla-2022, con un nivel de significancia bilateral de $p=0.000 < 0.05$. Así mismo, existe una correlación positiva alta entre la gestión del talento humano y la productividad, puesto que, el coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0.891.
- Segunda.** Con relación al primer objetivo específico, se concluye que la gestión del talento humano impacta de manera significativa en la planificación de la producción de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla-2022, con un nivel de significancia bilateral de $p=0.000 < 0.05$. Así mismo, existe una correlación positiva muy alta entre la gestión del talento humano y la planificación de la producción, puesto que, el coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0.943.
- Tercera.** Referente al segundo objetivo específico, se concluye que la gestión del talento humano impacta de manera significativa en los factores productivos de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla-2022, con un nivel de significancia bilateral de $p=0.000 < 0.05$. Así mismo, existe una correlación positiva alta entre la gestión del talento humano y los factores productivos, puesto que, el coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0.892.
- Cuarta.** En cuanto al tercer objetivo específico, se concluye que la gestión del talento humano impacta de manera significativa en el proceso productivo de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO PELAPASAA, Ventanilla 2022, con un nivel de significancia bilateral de $p=0.000 < 0.05$. Así mismo, existe una correlación positiva muy alta entre la gestión del talento humano y el proceso productivo, puesto que, el coeficiente de correlación de Pearson es igual a 0.928.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** A la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA se le recomienda implementar nuevas estrategias para la organización del talento humano que permita captar a las personas idóneas con aptitudes para desarrollarse dentro de sus puestos de trabajo. además de acompañar al talento humano en toda su permanencia laboral para generar seguridad y bienestar que le den la tranquilidad económica en toda su instancia dentro de la empresa, asimismo de debe de reforzar las políticas de lucha contra los efectos de la psicopatología laboral que afectan la productividad de la empresa.
- Segunda.** Se recomienda a la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA rediseñar la planificación de la producción de acuerdo a la realidad laboral y considerando los objetivos estratégicos, los cuales deben ser comunicados de manera oportuna y pertinente a todos los trabajadores, así como los procedimientos de cada uno de los puestos que deben de estar publicados en las áreas correspondientes; cada procedimiento debe considerar un control de calidad efectuado por un personal debidamente preparado.
- Tercera.** A los trabajadores de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-RPOYECTO RELAPASAA se recomienda transmitir todas sus apreciaciones acerca de los factores productivos a las áreas correspondientes, las cuales deben de ser atendidas y procesadas para modificar las técnicas y procedimientos actuales, así como la manera en que se manejan todos los recursos que generan valor al proceso productivo tales tiempo, capital y manejo de las tecnologías.
- Cuarta.** A la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA implementar capacitaciones a todo el talento humano sobre el procedimiento encargado de controlar y verificar todo el proceso productivo, los cuales se deben considerar los principios de ergonomía para el desarrollo de trabajo según el puesto, además de aplicar la ingeniería de métodos para la modificación de

procedimientos que se hayan detectado de nivel bajo para buscar elevar los índices de productividad, sin descuidar una acertada y oportuna capacitación del talento humano.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Allen Collier, D., & Evans, J. (2019). *Administración de operaciones*. Estado de Mexico: CENGAGE.
- Álvarez Blanco, D. A., & Vilca Maldonado, L. M. (2021). *Gestión del talento humano y productividad laboral en la empresa Más Casa Inmobiliaria S.A.C., Lima 2021*”. Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en administración. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.
- Álvarez V., E. M., & Santamaría R., M. J. (2021). *Gestión del talento humano para la generación de valor en la empresa sinergia S.A.S de la ciudad de barranquilla*. Tesis para obtener el Título en Administración de Empresas. Universidad de la Costa. Barranquilla, Colombia.
- Amador Ayala, J. M. (2018). *La optimización de los procesos para el incremento de productividad en el área de operaciones de las compañías aseguradoras*. Tesis para obtener el título de Licenciada en Administración. Universidad Latina. Ciudad de México.
- Arguello Pazmiño, A. M., Llumiguano Poma, M. E., Gavilánez Cárdenas, C. V., & Torres Ordoñez, L. H. (2020). *Administración de empresas: Elementos básicos*. Guayas, Ecuador: PONS ASBL.
- Bernazza Díaz, B. (2021). *Gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los trabajadores de la empresa JR. Geoconsultores e ingenieros SRL, Lima 2021*”. Tesis para obtener el título profesional de Licenciada en administración. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Campos Domínguez, I. L., & Valverde Baldeon, J. K. (2022). *Gestión del talento humano y productividad en colaboradores de la empresa inversiones & Negociaciones Mendoza S.A.C.*”. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en administración. Universidad Tecnológica del Perú. Lima, Perú.
- Campos Vargas, M. F. (2018). *Gestión de talento humano para el fortalecimiento de la cultura organizacional e identidad laboral en corporación superior CORSUPERIOR S.A.*”. Universidad Laica Vicente Rocafuerte. Tesis para obtener el título de Ingeniero Comercial. Barranquilla, Colombia.

- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración*. Ciudad de Mexico: Mc Graw Hill INTERAMERICANA EDITORES.
- Conrero, S., & Cravero, V. (2019). *El talento Humano en las Organizaciones: claves para potenciar su desarrollo*. Cordova: Editorial de la Universidad Católica de Córdoba.
- Cortés, N. (2021). *La gestión del Talento Humano en Perú 2022: ¿cómo se enfrenta?* Obtenido de GeoVictoria: <https://www.geovictoria.com/pe/recursos-humanos/gestion-del-talento-humano/>
- Evans, J., & Allen Coiller, D. (2019). *Administración de operaciones*. Ciudad de Mexico: Cengage Learning Editores.
- Gallardo Echenique, E. E. (2017). *Metodología de la investigación: manual autoinformativo interactivo*. Huancayo, Perú: Univeridad Continental.
- García Prado, E. (2020). *Empresa y administración*. Madrid: EDICIONES PARANINFO.
- Gil Sanguineti, F. (2018). *FUNDAMENTOS DE ADMINISTRACIÓN: UN ENFOQUE PRÁCTICO PARA EL COACHING EJECUTIVO*. Lima, Perú: Jamming S. A. C.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación*. Ciudad de Mexico: Mc Graw Hill INTERAMERICANA EDITORES.
- Herrera, J. (2017). *Pobreza y desigualdad económica en el Perú durante el boom de crecimiento : 2004-2014*. Obtenido de OpenEditionJournals: <https://journals.openedition.org/poldev/2518>
- Hitpass, B. (2017). *Business Process Management (BPM) - Fundamentos y Conceptos de Implementación*. Santiago de Chile, Chile: BHH Ltda.
- Magallanes Torres, N. V. (2020). *Plan estratégico para mejorar la gestión del talento humano de la empresa LEM S.A. Tesis para obtener el título de Ingeniero Comercial. Universidad Laica Roberto Rocafuerte. Guayaquil, Ecuador*.
- Monsalve Fonnegra, G. P. (2018). *PLANIFICACIÓN DE OPERACIONES DE MANUFACTURA Y SERVICIOS*. Medellin, Colombia: Instituto Tecnológico Metropolitano.

- Moreno Vásquez, E. J. (2018). *Gestión del talento humano y su influencia en la productividad de los colaboradores de la empresa Agrolmos 2017 S.A. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en administración. Universidad Nacional de Trujillo, Huamachuco, Perú.*
- Niño, R. V. (2019). *Metodología de la investigación: diseño, ejecución e informe.* Bogotá: Ediciones de la U-Carrera 27.
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa, Cualitativa y redacción de tesis.* Lima: Ediciones de la U.
- Palacios Acero, L. C. (2019). *Administración de la producción.* Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Pardo Alvarez, J. M. (2017). *GESTIÓN POR PROCESOS Y RIESGO OPERACIONAL.* MADRID, ESPAÑA: AENOR INTERNACIONAL.
- Pérez, L., Pérez, R., & Seca, M. V. (2020). *Metodología de la investigación científica.* Buenos Aires: Editorial Maipue.
- Quintanilla Lozano, F. (2018). *RELACIONES LABORALES Y PRODUCTIVIDAD.* BookBaby.
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruiz, G., & Hugueth, A. (Diciembre de 2019). *Gestión del Talento humano: Análisis del enfoque estratégico.* Obtenido de SCIELO: <https://www.scielo.cl/scielo.php>
- Ríos Cabrera, P. (2020). *Metodología de la investigación: un enfoque pedagógico.* Caracas, Venezuela: Editorial Cocnitus.
- Ruiz Ramírez, I. P., Ruiz Ramírez, A., & Matínez Zea, P. (2017). *Gestión del talento humano en la selección del personal administrativo.* Guayaquil-Ecuador: Grupo Compas.
- Solís Sánchez, M. (2017). *Administración del personal por competencias y su relación con la gestión del talento humano en instituciones de educación superior". Tesis para obtener el grado de Maestra en Administración, especialidad Alta Dirección. Universidad Autónoma de Querétaro. Mexico.*
- Tello Palomino, J. (2017). *Relación de la gestión del talento humano con la productividad laboral en la escuela de conductores CONDUCE PERÚ, Cajamarca 2017". Tesis para optar el título de Licenciado en administración. Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú.*

Tous Zamora, D., Guzmán Parra, V. F., Cordero Tous, M., & Sánchez Teba, E. M. (2019). *Sistemas de Producción: Análisis de las actividades primarias de la cadena de valor*. Madrid: ESIC EDITORIAL.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

" LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA BUERAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, VENTANILLA 2022."	Problema General	Objetivo general	Hipótesis General	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Items	Métodos e instrumentos
	¿Cuál es el impacto de la Gestión del Talento Humano en la productividad en la empresa BUREAU VERITAS S.A.- PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022?	Determinar el impacto de la Gestión del Talento Humano en la productividad de la empresa BUREAU VERITAS S.A.- PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.	La Gestión del Talento Humano impacta de manera significativa en la productividad de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022	Gestión del Talento Humano	Organización del Talento Humano	Reclutamiento de Talentos	P1	<p>Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental - transversal</p> <p>Población: Trabajadores de la empresa Bureau Veritas S.A - PROYECTO RELAPASA</p> <p>Muestra: 38 trabajadores empresa Bureau Veritas S.A - PROYECTO RELAPASA</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario validado por juicio de expertos</p> <p>Análisis de datos: Programa de SPSS</p>
						Canales de Reclutamiento	P2	
						Proceso de Selección	P3	
			Compensaciones			P4		
			Fidelización de Talentos			P5		
			Capacitación			P6		
			Productividad	Acompañamiento del Talento Humano	El estrés laboral	P8		
					El mobbing (acoso laboral)	P9		
					Riesgos Psicosociales	P10		
					Objetivos estratégicos	P11		
					Procedimientos	P12		
					Gestión de Calidad	P13		
			Tiempo	P14				

	productivos en la empresa BUREAU VERITAS S.A.- PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022?	empresa BUREAU VERITAS S.A.- PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.	empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022	Factores productivos	Trabajo	P15
					Capital	P16
	¿Cuál es el impacto de la Gestión del Talento Humano en el proceso productivo en la empresa BUREAU VERITAS S.A.- PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022?	Determinar el impacto de la Gestión del Talento Humano en los procesos productivos de la empresa BUREAU VERITAS S.A.- PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022.	La Gestión del Talento Humano impacta de manera significativa en el proceso productivo de la empresa BUREAU VERITAS S.A. – PROYECTO RELAPASAA, Ventanilla 2022	Proceso Productivo	Iniciativa empresarial	P17
					Control de la Producción	P18
					Ergonomía	P19
					Ingeniería de Métodos	P20

Anexo 2. Matriz de Operacionalización

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS		Criterio de evaluación	Instrumento
Gestión del Talento Humano	Organización del Talento Humano	Reclutamiento de Talentos	P1	¿Cómo considera usted el Sistema de Reclutamiento de Talentos de la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA ?	Excelente Bueno Regular Tolerable Malo	Encuesta
		Canales de Reclutamiento	P2	¿Cómo considera usted los canales de Reclutamiento que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA utiliza?		
		Proceso de Selección	P3	¿Cómo considera usted el Proceso de Selección de la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA ?		
	Acompañamiento del Talento Humano	Compensaciones	P4	¿Cómo califica usted el Sistema de Compensaciones económicas de la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA ?		
		Fidelización de Talentos	P5	¿Cómo califica usted las estrategias para fidelizar Talentos que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA aplica?		
		Capacitación	P6	¿Cómo califica usted las capacitaciones brindadas para el desempeño de sus funciones que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA realiza?		
		Evaluación	P7	¿Cómo califica usted el sistema de evaluación de personal que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA ejecuta ?		
	Psicopatología laboral	El estrés laboral	P8	¿Cuál es la percepción que usted tiene respecto a la manera de combatir el estrés laboral en la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA?		
		El mobbing (acoso laboral)	P9	¿Cuál es la percepción que usted tiene respecto a la forma que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA previene el mobbing (acoso laboral)?		
		Riesgos Psicosociales	P10	¿Cuál es la percepción que usted tiene respecto a la manera de reducir los riesgos psicosociales en la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA?		

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS		Criterio de evaluación	Instrumento
Variable dependiente: Productividad	Planificación de la Producción	Objetivos estratégicos	P11	¿Considera usted que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA informa debidamente los objetivos estratégicos a alcanzar?	Siempre Casi siempre A veces Casi nunca nunca	Encuesta
		Procedimientos	P12	¿Considera usted que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA informa de manera oportuna los procedimientos de sus labores realizadas?		
		Gestión de Calidad	P13	¿La empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA aplica la Gestión de Calidad en sus procedimientos?		
	Factores productivos	Tiempo	P14	¿Considera usted que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA organiza de manera correcta los tiempos de trabajo para cada puesto ?		
		Trabajo	P15	¿La empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA informa debidamente sobre el trabajo que se realiza en los diferentes puestos?		
		Capital	P16	¿La empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA informa debidamente sobre las inversiones realizadas para las mejoras en el proyecto?		
		Iniciativa empresarial	P17	¿Considera usted que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA gestiona correctamente todos los recursos necesarios(iniciativa empresarial) para mejorar las condiciones de trabajo en el proyecto ?		
	Proceso Productivo	Control de la Producción	P18	¿La empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA cuenta con un correcto Control de la producción?		
		Ergonomía	P19	¿La empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA aplica debidamente los principios de ergonomía para mejorar el bienestar de los trabajadores?		
		Ingeniería de Métodos	P20	¿Considera usted que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA realiza mejoras en los métodos de trabajo?		

Anexo 3. Instrumento

CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL DE LA EMPRESA BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA

Estimado colaborador de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA, el presente cuestionario tiene por objetivo recoger su percepción acerca de la gestión del talento humano de parte de la empresa en mención. Se trata de una investigación con fines académicos, por tanto, se le solicita valorar, según sus experiencias laborales, cada uno de los ítems y dimensiones, marcando con un aspa(X) en la casilla correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala de valoración.

ESCALA	EQUIVALENCIA	PUNTAJE
Excelente	Estándar alto, se ha logrado un resultado de calidad	5
Bueno	Buen resultado, se ha logrado lo esperado, aunque no haya llegado a niveles de excelencia	4
Regular	Resultado medio, El elemento medido alcanzado un nivel que puede ser considerado en proceso o aceptable	3
Tolerable	Resultado bajo, puede significar que el elemento está en una fase inicial o de implementación o no ha logrado alcanzar un estándar aceptable	2
Malo	No hay resultado alguno, ausencia de logro.	1

"LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA, VENTANILLA-2022"					
Nombre:	Fecha:				
Cargo:					
ITEMS	5	4	3	2	1
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
Organización del talento humano					
1. ¿Cómo considera usted el Sistema de Reclutamiento de Talentos de la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA ?					
2. ¿Cómo considera usted los canales de Reclutamiento que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA utiliza?					
3. ¿Cómo considera usted el Proceso de Selección de la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA ?					
Acompañamiento del talento humano					
4. ¿Cómo califica usted el Sistema de Compensaciones económicas de la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA ?					
5. ¿Cómo califica usted las estrategias para fidelizar Talentos que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA aplica?					
6. ¿Cómo califica usted las capacitaciones brindadas para el desempeño de sus funciones que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA realiza?					
7. ¿Cómo califica usted el sistema de evaluación de personal que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA ejecuta ?					

Psicopatología laboral					
8. ¿Cuál es la percepción que usted tiene respecto a la manera de combatir el estrés laboral en la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA?					
9. ¿Cuál es la percepción que usted tiene respecto a la forma que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA previene el mobbing (acoso laboral)?					
10. ¿Cuál es la percepción que usted tiene respecto a la manera de reducir los riesgos psicosociales en la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA?					

**CUESTIONARIO APLICADO AL PERSONAL DE LA EMPRESA BUREAU VERITAS S.A.-
PROYECTO RELAPASAA**

Estimado colaborador de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA, el presente cuestionario tiene por objetivo recoger su percepción acerca de la productividad de la empresa en mención. Se trata de una investigación con fines académicos, por tanto, se le solicita valorar, según sus experiencias laborales, cada uno de los ítems y dimensiones, marcando con un aspa(X) en la casilla correspondiente, de acuerdo a la siguiente escala de valoración.

ESCALA	EQUIVALENCIA	PUNTAJE
Siempre	Estándar alto, se ha logrado un resultado de calidad	5
Casi siempre	Buen resultado, se ha logrado lo esperado, aunque no haya llegado a niveles de excelencia	4
A veces	Resultado medio, El elemento medido alcanzado un nivel que puede ser considerado en proceso o aceptable	3
Casi nunca	Resultado bajo, puede significar que el elemento está en una fase inicial o de implementación o no ha logrado alcanzar un estándar aceptable	2
Nunca	No hay resultado alguno, ausencia de logro.	1

"LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA, VENTANILLA-2022"					
Nombre:	Fecha:				
Cargo:					
ITEMS	5	4	3	2	1
PRODUCTIVIDAD					
Planificación de la producción					
11. ¿Considera usted que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA informa debidamente los objetivos estratégicos a alcanzar?					
12. ¿Considera usted que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA informa de manera oportuna los procedimientos de sus labores realizadas?					
13. ¿La empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA aplica la Gestión de Calidad en sus procedimientos?					
Factores productivos					
14. ¿Considera usted que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA organiza de manera correcta los tiempos de trabajo para cada puesto ?					
15. ¿La empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA informa debidamente sobre el trabajo que se realiza en los diferentes puestos?					
16. ¿La empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA informa debidamente sobre las inversiones realizadas para las mejoras en el proyecto?					
17. ¿Considera usted que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA gestiona correctamente todos los recursos necesarios (iniciativa empresarial) para mejorar las condiciones de trabajo en el proyecto ?					
Proceso productivo					
18. ¿La empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA cuenta con un correcto Control de la producción?					
19. ¿La empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA aplica debidamente los principios de ergonomía para mejorar el bienestar de los trabajadores?					
20. ¿Considera usted que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA realiza mejoras en los métodos de trabajo?					

Anexo 4. Validación de instrumento

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable: Gestión del Talento Humano								
Dimensión: Organización del Talento Humano								
1	¿Cómo considera usted el Sistema de Reclutamiento de Talentos de la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA ?	X		X		X		
2	¿Cómo considera usted los canales de Reclutamiento que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA utiliza?	X		X		X		
3	¿Cómo considera usted el Proceso de Selección de la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA ?	X		X		X		
Dimensión: Acompañamiento del Talento Humano								
4	¿Cómo califica usted el Sistema de Compensaciones económicas de la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA ?	X		X		X		
5	¿Cómo califica usted las estrategias para fidelizar Talentos que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA aplica?	X		X		X		
6	¿Cómo califica usted las capacitaciones brindadas para el desempeño de sus funciones que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA realiza?	X		X		X		
7	¿Cómo califica usted el sistema de evaluación de personal que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA ejecuta ?	X		X		X		
Dimensión: Psicopatología laboral								
8	¿Cuál es la percepción que usted tiene respecto a la manera de combatir el estrés laboral en la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA?	X		X		X		
9	¿Cuál es la percepción que usted tiene respecto a la forma que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA previene el mobbing (acoso laboral)?	X		X		X		
10	¿Cuál es la percepción que usted tiene respecto a la manera de reducir los riesgos psicosociales en la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA?	X		X		X		

Variable: Productividad							
Dimensión: planificación de la producción							
11	¿Considera usted que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA informa debidamente los objetivos estratégicos a alcanzar?	X		X		X	
12	¿Considera usted que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA informa de manera oportuna los procedimientos de sus labores realizadas?	X		X		X	
13	¿La empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA aplica la Gestión de Calidad en sus procedimientos?	X		X		X	
Dimensión: Factores productivos							
14	¿Considera usted que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA organiza de manera correcta los tiempos de trabajo para cada puesto ?	X		X		X	
15	¿La empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA informa debidamente sobre el trabajo que se realiza en los diferentes puestos?	X		X		X	
16	¿La empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA informa debidamente sobre las inversiones realizadas para las mejoras en el proyecto?	X		X		X	
17	¿Considera usted que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA gestiona correctamente todos los recursos necesarios(iniciativa empresarial) para mejorar las condiciones de trabajo en el proyecto ?	X		X		X	
Dimensión: Proceso productivo							
18	¿La empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA cuenta con un correcto Control de la producción?	X		X		X	
19	¿La empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA aplica debidamente los principios de ergonomía para mejorar el bienestar de los trabajadores?	X		X		X	
20	¿Considera usted que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA realiza mejoras en los métodos de trabajo?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

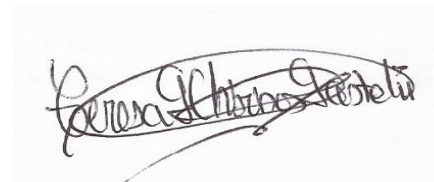
Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez evaluador. Dr. /Mg:

CHIRINOS GASTELU TERESA GIOVANNA..

DNI: 07971242.

Especialidad del evaluador: DRA. EN EDUCACIÓN - METODÓLOGA

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Teresa Gastelu Chirinos', is enclosed within a rectangular box. The signature is written in a cursive style with some overlapping strokes.

.....
Firma del Experto Informante.

Metodóloga

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Variable: Gestión del Talento Humano								
Dimensión: Organización del Talento Humano								
1	¿Cómo considera usted el Sistema de Reclutamiento de Talentos de la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA ?	X		X		X		
2	¿Cómo considera usted los canales de Reclutamiento que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA utiliza?	X		X		X		
3	¿cómo considera usted el Proceso de Selección de la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA ?	X		X		X		
Dimensión: Acompañamiento del Talento Humano								
4	¿Cómo califica usted el Sistema de Compensaciones económicas de la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA ?	X		X		X		
5	¿Cómo califica usted las estrategias para fidelizar Talentos que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA aplica?	X		X		X		
6	¿Cómo califica usted las capacitaciones brindadas para el desempeño de sus funciones que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA realiza?	X		X		X		
7	¿Cómo califica usted el sistema de evaluación de personal que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA ejecuta ?	X		X		X		
Dimensión: Psicopatología laboral								
8	¿Cuál es la percepción que usted tiene respecto a la manera de combatir el estrés laboral en la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA?	X		X		X		
9	¿Cuál es la percepción que usted tiene respecto a la forma que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA previene el mobbing (acoso laboral)?	X		X		X		
10	¿Cuál es la percepción que usted tiene respecto a la manera de reducir los riesgos psicosociales en la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA?	X		X		X		

Variable: Productividad							
Dimensión: planificación de la producción							
11	¿Considera usted que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA informa debidamente los objetivos estratégicos a alcanzar?	X		X		X	
12	¿Considera usted que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA informa de manera oportuna los procedimientos de sus labores realizadas?	X		X		X	
13	¿La empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA aplica la Gestión de Calidad en sus procedimientos?	X		X		X	
Dimension: Factores productivos							
14	¿Considera usted que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA organiza de manera correcta los tiempos de trabajo para cada puesto ?	X		X		X	
15	¿La empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA informa debidamente sobre el trabajo que se realiza en los diferentes puestos?	X		X		X	
16	¿La empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA informa debidamente sobre las inversiones realizadas para las mejoras en el proyecto?	X		X		X	
17	¿Considera usted que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA gestiona correctamente todos los recursos necesarios(iniciativa empresarial) para mejorar las condiciones de trabajo en el proyecto ?	X		X		X	
Dimensión: Proceso productivo							
18	¿La empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA cuenta con un correcto Control de la producción?	X		X		X	
19	¿La empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA aplica debidamente los principios de ergonomía para mejorar el bienestar de los trabajadores?	X		X		X	
20	¿Considera usted que la empresa Bureau Veritas S.A- PROYECTO RELAPASAA realiza mejoras en los métodos de trabajo?	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez evaluador. Dr. /Mg:

Durand Herrera Victor Hugo

DNI: 15580451

Especialidad del evaluador: Dr. En Administración

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Durand Herrera Victor Hugo', written in a cursive style.

.....
Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Matriz de datos

ITEMS	Gestión del Talento humano													
	Organización del talento humano				Acompañamiento del talento humano					Psicopatología laboral				
	Reclutamiento de Talentos	Canales de Reclutamiento	Proceso de Selección	D 1	Compensaciones	Fidelización de Talentos	Capacitación	Evaluación	D 2	El estrés laboral	El mobbing (acoso laboral)	Riesgos Psicosociales	D3	V 1
	P1	P2	P3		P4	P5	P6	P7		P8	P9	P10		
Colaborador 01	4	3	3	10	3	3	4	3	13	3	3	3	9	32
Colaborador 02	4	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	6	22
Colaborador 03	5	3	3	11	2	3	3	3	11	3	3	3	9	31
Colaborador 04	4	3	3	10	2	3	3	3	11	3	3	3	9	30
Colaborador 05	2	3	3	8	2	2	2	3	9	2	2	2	6	23
Colaborador 06	4	2	2	8	2	2	2	2	8	2	2	2	6	22
Colaborador 07	4	3	3	10	2	3	3	3	11	2	2	3	7	28
Colaborador 08	5	5	5	15	1	5	5	5	16	5	5	3	13	44
Colaborador 09	4	3	3	10	2	3	3	3	11	2	2	2	6	27
Colaborador 10	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	3	10
Colaborador 11	4	4	3	11	2	2	3	4	11	3	3	3	9	31
Colaborador 12	3	3	3	9	2	3	3	3	11	3	3	3	9	29
Colaborador 13	2	3	3	8	1	2	3	3	9	1	1	4	6	23
Colaborador 14	4	3	3	10	2	3	3	3	11	2	3	3	8	29
Colaborador 15	5	3	3	11	3	3	3	4	13	3	3	3	9	33

Colaborador 16	3	4	3	10	2	2	4	3	11	3	3	2	8	29
Colaborador 17	2	3	3	8	2	3	4	3	12	2	3	3	8	28
Colaborador 18	4	3	2	9	2	3	2	4	11	2	3	2	7	27
Colaborador 19	3	3	3	9	2	3	3	3	11	2	3	3	8	28
Colaborador 20	2	2	2	6	2	2	2	2	8	2	3	2	7	21
Colaborador 21	3	3	3	9	2	3	3	3	11	2	3	3	8	28
Colaborador 22	3	4	4	11	2	4	4	4	14	2	3	3	8	33
Colaborador 23	2	2	2	6	2	2	2	2	8	2	3	2	7	21
Colaborador 24	4	4	4	12	2	4	4	4	14	2	3	4	9	35
Colaborador 25	3	3	3	9	2	3	3	3	11	2	3	3	8	28
Colaborador 26	3	3	3	9	2	3	3	3	11	2	3	3	8	28
Colaborador 27	4	4	4	12	2	4	4	4	14	2	3	4	9	35
Colaborador 28	3	3	3	9	2	3	3	3	11	2	3	3	8	28
Colaborador 29	3	4	3	10	3	3	3	4	13	4	3	3	10	33
Colaborador 30	3	3	3	9	2	3	3	3	11	2	3	3	8	28
Colaborador 31	2	2	2	6	2	2	2	2	8	2	3	2	7	21
Colaborador 32	3	3	3	9	2	3	3	3	11	2	3	3	8	28
Colaborador 33	4	4	4	12	2	4	4	4	14	2	3	4	9	35
Colaborador 34	3	3	3	9	2	3	3	3	11	2	3	3	8	28
Colaborador 35	3	3	4	10	2	2	3	2	9	3	3	2	8	27
Colaborador 36	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	15	50
Colaborador 37	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	3	10
Colaborador 38	3	3	3	9	3	3	2	3	11	3	3	2	8	28

ITEMS	Productividad													
	Planificación de la producción				Factores productivos					Proceso productivo				V 2
	Objetivos estratégicos	Procedimientos	Gestión de Calidad	D 1	Tiempo	Trabajo	Capital	Iniciativa empresarial	D 2	Control de la Producción	Ergonomía	Ingeniería de Métodos	D 3	
	P11	P12	P13		P14	P15	P16	P17		P18	P19	P20		
	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	9	30
2	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	2	6	20	
Colaborador 01	3	5	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	9	32
Colaborador 02	2	2	3	7	2	3	3	3	11	3	3	3	9	27
Colaborador 03	3	3	2	8	3	2	1	2	8	3	2	1	6	22
Colaborador 04	2	2	2	6	3	2	2	2	9	2	2	2	6	21
Colaborador 05	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	3	3	9	30
Colaborador 06	5	5	5	15	2	3	3	3	11	3	3	4	10	36
Colaborador 07	3	3	2	8	3	3	2	3	11	3	3	2	8	27
Colaborador 08	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	3	10
Colaborador 09	3	3	3	9	2	3	3	3	11	3	3	3	9	29
Colaborador 10	3	3	3	9	4	3	3	3	13	3	3	3	9	31
Colaborador 11	4	3	2	9	2	3	3	3	11	4	1	1	6	26
Colaborador 12	3	4	3	10	3	3	2	2	10	4	2	2	8	28
Colaborador 13	5	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	9	32
Colaborador 14	4	2	3	9	3	4	3	3	13	4	3	3	10	32
Colaborador 15	3	3	2	8	4	3	2	3	12	3	2	3	8	28
Colaborador 16	3	2	4	9	2	4	2	3	11	2	2	3	7	27
Colaborador 17	3	3	3	9	3	3	2	3	11	3	2	3	8	28
Colaborador 18	2	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	3	7	21

Colaborador 19	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	2	3	8	29
Colaborador 20	4	4	4	12	4	4	2	4	14	3	2	3	8	34
Colaborador 21	2	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	3	7	21
Colaborador 22	4	4	4	12	4	4	2	4	14	4	2	3	9	35
Colaborador 23	3	3	3	9	3	3	2	3	11	3	2	3	8	28
Colaborador 24	3	3	3	9	3	3	2	3	11	3	2	3	8	28
Colaborador 25	4	4	4	12	4	4	2	4	14	5	2	3	10	36
Colaborador 26	3	3	3	9	3	3	2	3	11	3	2	3	8	28
Colaborador 27	4	3	3	10	3	4	3	3	13	3	4	3	10	33
Colaborador 28	3	3	3	9	3	2	2	3	10	3	2	3	8	27
Colaborador 29	2	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	3	7	21
Colaborador 30	3	3	3	9	3	3	2	3	11	3	2	3	8	28
Colaborador 31	4	4	4	12	4	4	2	4	14	4	2	3	9	35
Colaborador 32	3	3	3	9	3	3	2	3	11	3	2	3	8	28
Colaborador 33	3	4	3	10	3	2	2	2	9	2	3	3	8	27
Colaborador 34	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	15	50
Colaborador 35	1	1	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	3	10
Colaborador 36	3	3	3	9	2	3	3	3	11	2	2	3	7	27
Colaborador 37	3	3	3	9	3	2	2	3	10	3	2	3	8	27
Colaborador 38	2	2	2	6	2	2	2	2	8	2	2	3	7	21

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 36 de 36 variables

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018
13	2	3	3	1	2	3	3	1	1	4	4	3	2	2	3	3	3	4
14	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4
15	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3
16	3	4	3	2	2	4	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	3	4
17	2	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3
18	4	3	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	4	2	4	2	3	2
19	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
21	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22	3	4	4	2	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3
23	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
24	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4
25	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
26	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
27	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	5
28	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
29	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
30	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
31	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
32	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
33	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4
34	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
35	3	3	4	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
38	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2
39																		

Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico

Anexo 6. Propuesta de Valor

La presente investigación tiene como objetivo principal determinar el impacto que tiene la gestión del talento humano sobre la productividad, mediante la planificación de la producción, factores productivos y proceso productivo de la empresa BUREAU VERITAS S.A.-PROYECTO RELAPASAA, generando una oportunidad de mejorar las condiciones laborales buscando aumentar los indicadores de productividad.

La investigación realizada será importante ya que permitirá recoger las percepciones de los trabajadores sobre la actual gestión del talento humano en la empresa y detectar los puntos débiles, para así poder elaborar un plan de mejora que permita a los trabajadores contar con la tranquilidad laboral que desean contar, las cuales se verán reflejados en los ratios de productividad de la empresa.ç

Anexo 7. Reporte Antiplagio menor a 30%



CERTIFICADO DE ANÁLISIS

Compilatio informa de las tasas de similitudes recuperadas. No son tasas de plagio. La puntuación por sí sola no permite interpretar si las similitudes encontradas son plagiadas o no. Consulte el informe de análisis detallado para interpretar el resultado.

Similitudes del documento :

15%

Similitudes de las partes 1 :

13%

ANALIZADO EN LA CUENTA

Apellido :	Chirinos Gastelu
Nombre :	Teresa
E-mail :	loraine.torresc@gmail.com
Carpeta :	Carpeta predeterminada

INFORMACIÓN SOBRE EL DOCUMENTO

Autor(es) :	No disponible
Título :	Tesis gonzales chira.docx
Descripción :	No disponible
Analizado el :	08/08/2022 04:05
ID Documento :	s9ehud43
Nombre del archivo :	TESIS GONZALES CHIRA.docx
Tipo de archivo :	docx
Número de palabras :	7 889
Número de caracteres :	54 264
Tamaño original del archivo (kB) :	6 874.19
Tipo de carga :	Entrega manual de los trabajos
Cargado el :	08/08/2022 03:34

FUENTES ENCONTRADAS

Fuentes muy probables :	27 fuentes
Fuentes poco probables :	93 fuentes
Fuentes accidentales :	0 fuente
Fuentes descartadas :	0 fuente

SIMILITUDES ENCONTRADAS EN ESTE

DOCUMENTO/ESTA PARTE

Similitudes idénticas :	9%
Similitudes supuestas :	3%
Similitudes accidentales :	<1%

TOP DE FUENTES PROBABLES - ENTRE LAS FUENTES PROBABLES

Fuentes	Similitud
1. Documento: y2ajsiz1 - CONTABILIDAD (Documento detectado en el análisis, suprimido por su propietario)	2%
2. repositorio.ucv.edu.pe/.../69828/Bernazza_DBB-Huaman_SI-SD.pdf	2%
3. ri-ng.uaq.mx/.../1/RI005036.pdf	2%
4. www.eumed.net/.../09/talento-humano-corsuperiorsa.html	1%
5. Fuente Compilatio.net fo1v28na	1%

Anexo 8: Autorización del depósito de tesis al repositorio









Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis UPTELESUP

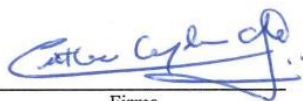
Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	CRISTHIAN GUSTAVO GONZALES CHIPA		
DNI:	43642764	Teléfono:	967 958806
E-Mail:	CRISTHIAN1986GONZALES@GMAIL.COM		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y SU IMPACTO EN LA PRODUCTIVIDAD EN LA EMPRESA B.V.		
Asesor:	DRA. TERESA GIOVANNA CHIPINOS CASTELU		
Año:	2022	Carrera Profesional:	ADMINISTRACION, FINANZAS
Licencias			
<p>A. Licencia estándar:</p> <p>Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis, otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis UPT, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones.</p> <p>Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas.</p> <p>La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autor/es de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia.</p> <p>Autorizo su publicación (marque con una X):</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.</p> <p><input type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa):</p> <p><input type="checkbox"/> No autorizo.</p>			
 Firma DNI 43642764		3/11/22 Fecha	
Opcional			

* Lo siguiente es OPCIONAL, pero es importante porque el licenciamiento Creative Commons fija las condiciones de uso de su tesis en la Web. Si desea obviar esta parte, vaya a la última hoja del formulario, coloque su firma y fecha para completar su autorización.

B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
	 Reconocimiento CC BY	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
	 Reconocimiento- CompartirIgual CC BY-SA	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
	 Reconocimiento- SinObraDerivada CC BY-ND	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
	 Reconocimiento- NoComercial CC BY-NC	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- CompartirIgual CC BY-NC-SA	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
X	 Reconocimiento- NoComercial- SinObraDerivada CC BY-NC-ND	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.



Firma

DNI 43642764.

3/11/22.

Fecha