



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL

TÍTULO

**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA EM-
PRESA TECNIMADERA UBICADO EN LA CIUDAD DE BAÑOS DE AGUA SANTA,
TUNGURAHUA- ECUADOR”**

***PROYECTO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN PARA LA OBTENCIÓN DEL TÍ-
TULO DE INGENIERÍA COMERCIAL***

AUTORA:

Tatiana Paola López Orozco

TUTOR:

Ing. René Basantes A. PhD.

AÑO

2021-2022

CALIFICACIÓN DEL TRIBUNAL

Título

“La Gestión Del Talento Humano Y La Productividad En La Empresa Tecnimadera Ubicado En La Ciudad De Baños De Agua Santa, Tungurahua- Ecuador”

Miembros del tribunal

Los miembros del tribunal de graduación revisan y aprueba el proyecto de investigación escrito en el cual han constatado el cumplimiento de todas las observaciones realizadas.

Para constancia de lo expuesto firman:

	Nota	Firma
Mgs. Rene Basantes	<u>9,7</u>	 Firmado electrónicamente por: RENE ABDON BASANTES AVALOS
TUTOR		
Mgs. Martha Romero	<u>9,3</u>	 Firmado electrónicamente por: MARTHA LUCIA ROMERO FLORES
MIEMBRO 1		
Mgs. Francisco Pérez	<u>9.0</u>	FRANCIS CO PAUL PEREZ SALAS Firmado digitalmente porFRANCISCO PAUL PEREZ SALAS DN: cn=FRANCISCO PAUL PEREZ SALAS c=EC o=SECURITY DATA S.A. 2 ou=ENTIDAD DE CERTIFICACION DE INFORMACION Motivo: Soy el autor de este documento Ubicación: Fecha:2022-03-25 09:55:05.00

MIEMBRO 2

NOTA: 9,33 (SOBRE 10)

INFORME DEL TUTOR

En mi calidad de tutor y luego de haber revisado el desarrollo de la investigación con el tema: “La gestión del talento humano y la productividad de la empresa Tecnimadera ubicado en Baños de Agua Santa, Tungurahua-Ecuador”, elaborado por: Tatiana Paola López Orozco, tengo a bien informar que el trabajo indicado cumple con los requisitos exigidos para que pueda ser expuesto al público, luego de ser evaluado por el tribunal designado.



Msg. Rene Basantes
C.I.: 0601737679

DERECHOS DE AUTOR

Yo, Tatiana Paola López Orozco, soy responsable de las ideas, doctrinas, resultados y propuestas expuestas en el presente trabajo de investigación y, los derechos de autoría pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo.



C.I.: 1804075545



CERTIFICACIÓN

Que, **López Orozco Tatiana Paola** con CC: **1804075545**, estudiante de la Carrera de **Ingeniería Comercial**, Facultad de **Ciencias Políticas y Administrativas**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado: **“La Gestión del talento humano y la productividad de la empresa Tecnimadera, ubicada en la ciudad de Baños de Agua Santa, Tungurahua – Ecuador”**, que corresponde al dominio científico **Administrativo** y alineado a la línea de investigación de **Ciencias Sociales y del comportamiento**, cumple con el **9%**, reportado en el sistema Antiplagio Urkund, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 21 de febrero de 2022



Firmado electrónicamente por:
**RENE ABDON
BASANTES
AVALOS**

Ing. Rene Basantes Avalos. PhD
TUTOR

DEDICATORIA

Dedico este logro a una mujer quien con esfuerzo y dedicación nunca me permitió rendirme, una mujer que con sus oraciones me mantuvo firme para poder alcanzar mis metas, a mi MADRE ANITA.

A mi hermana, a mi tía y a cada integrante de mi familia por brindarme su amor y su apoyo incondicional.

A mi abuelita en el cielo.

A mí misma, como un recordatorio de que todo lo puedo lograr.

AGRADECIMIENTOS

A Dios,

A mis padres,

A mi hermana,

A mi familia,

A mis amigas,

A mis docentes,

A las personas que me apoyaron

A las personas que creyeron en mí.

Son ángeles enviados por Dios e hicieron más fácil este camino.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la productividad laboral para mejorar los procesos existentes en la empresa Tecnimadera de la ciudad de Baños de Agua Santa. Para ello fue validado un instrumento consistente en un cuestionario que constó con un total de 20 items, distribuidos en 10 para cada variable de estudio, las cuales fueron la gestión de talento humano y la otra la productividad, el alfa de Cronbach encontrado fue de 0,747., el cual es bueno. Se determinó el nivel de relación que existe entre las dos variables: gestión del talento humano y la productividad, mediante el método de investigación científica deductivo con un diseño no experimental de nivel descriptivo correlacional donde la muestra estuvo constituida por el total de los trabajadores de la empresa. La gestión del talento humano se relaciona con la productividad en la empresa con una correlación Rho de Spearman de 0.667 y, por ende, se recomienda gestionar el conocimiento individual y grupal, puesto que es necesario para el desarrollo de nuevas experiencias, habilidades y conocimientos, a través de la creación de programas de capacitación.

Palabras Clave: gestión de talento humano, productividad, empresa.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the management of human talent and labor productivity to improve the existing processes in the Tecnimadera company in the city of Baños de Agua Santa. For this, an instrument consisting of a questionnaire that consisted of a total of 20 items was validated, distributed in 10 for each study variable, which were the management of human talent and the other productivity, the Cronbach's alpha found was of 0.747., which is good. The level of relationship that exists between the two variables: management of human talent and productivity was determined, by means of the deductive scientific research method with a non-experimental design of a correlational descriptive level where the sample was constituted by the total of the workers of the company. The management of human talent is related to productivity in the company with a Spearman Rho correlation of 0.667 and, therefore, it is recommended to manage individual and group knowledge, since it is necessary for the development of new experiences, skills, and knowledge, through the creation of training programs.

Keywords: human talent management, productivity, company.

DORIS ELIZABETH VALLE VINUEZA Firmado digitalmente por DORIS ELIZABETH VALLE VINUEZA
Fecha: 2022.02.25 13:45:42 -05'00'

Reviewed by: Mgs. Doris Valle V.

ENGLISH PROFESSOR

c.c 0602019697

INDICE DE CONTENIDO

Portada

Calificación del tribunal

Informe del tutor

Derechos de autor

Certificado antiplagio

Dedicatoria

Agradecimientos

Resumen

Abstract

1. INTRODUCCIÓN	15
1.1 Problema.....	17
1.1.1 Planteamiento del problema	17
1.1.2 Formulación del problema.....	19
1.1.3 Justificación.....	19
1.2 Objetivos.	22
1.2.1. Objetivo general	22
1.2.2. Objetivos específicos.....	22
1.3 Hipótesis.....	22
2. MARCO TEORICO	24
2.1 Antecedentes	24
2.2 Fundamento Teórico	26
2.3. Empresa Tecnimadera	31
2.3.1. Antecedentes históricos.....	31
2.3.2 Misión.....	31
2.3.3 Visión	31
2.3.4 Localización	32
2.3.5 Valores Corporativos.....	32
2.4 Gestión del Talento Humano.....	33
2.4.1 Definición.....	33
2.4.2 Objetivos de la Gestión del Talento Humano	34
2.4.3 Funciones de la Gestión del Talento Humano	36
2.4.4 Dimensiones de la Gestión del Talento Humano	37
2.4.5 Consideraciones generales sobre la gestión del talento humano.....	39
2.5 Productividad	43
2.5.1 Definición.....	43
2.5.3 Principales indicadores de la Productividad.....	44

2.5.4 Dimensiones de la Productividad	45
2.5.5 Importancia de la Productividad.....	46
3. METODOLOGÍA	48
3.1 Método	48
3.2 Tipo de investigación	48
3.3 Diseño.....	49
3.3.1 Enfoque de la investigación	49
3.4 Población y muestra	49
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
3.6 Técnicas de procesamiento de la información	51
4. RESULTADOS Y DISCUSION.....	52
4.1 Análisis de los resultados	52
4.1.1. Valoración general de la encuesta.....	52
4.1.2. Resultados alcanzados según los ítems relacionados con las categorías e indicadores de las variables gestión de talento humano y productividad.....	53
4.2 Discusión.....	73
4.3 Comprobación de hipótesis	74
4.3.1 Hipótesis.....	74
4.3.2 Evaluación de supuestos.....	75
4.3.3 Cálculo del coeficiente de correlación de spearman entre ambas variables.....	75
4.3.4 Conclusión de la comprobación	76
4.3.5 Cálculo y análisis del alfa de Cronbach.....	76
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	80
5.1 Conclusiones	80
5.2 Recomendaciones.....	81
6. BIBLIOGRAFÍA.....	82
7. ANEXOS.....	89
7.1 Encuesta sobre determinación de la relación existente entre la gestión del talento humano y la productividad.....	89
7.2 Operacionalización de las variables	90

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Empleados de la Empresa Tecnimadera de la ciudad de Baños de Agua Santa	50
Tabla 2. Valoración de los parámetros según ítem 1, para la variable: gestión de talento humano	53
Tabla 3. Valoración de los parámetros según ítem 2, para la variable: gestión de talento humano	54
Tabla 4. Valoración de los parámetros según ítem 3, para la variable: gestión de talento humano	55
Tabla 5. Valoración de los parámetros según ítem 4, para la variable: gestión de talento humano	56
Tabla 6. Valoración de los parámetros según ítem 5, para la variable: gestión de talento humano	57
Tabla 7. Valoración de los parámetros según ítem 6, para la variable: gestión de talento humano	58
Tabla 8. Valoración de los parámetros según ítem 7, para la variable: gestión de talento humano	59
Tabla 9. Valoración de los parámetros según ítem 8, para la variable: gestión de talento humano	60
Tabla 10. Valoración de los parámetros según ítem 9, para la variable: gestión de talento humano	61
Tabla 11. Valoración de los parámetros según ítem 10, para la variable: gestión de talento humano	62
Tabla 12. Valoración de los parámetros según ítem 11, para la variable: productividad.	63
Tabla 13. Valoración de los parámetros según ítem 12, para la variable: productividad	64
Tabla 14. Valoración de los parámetros según ítem 13, para la variable: productividad	65
Tabla 15. Valoración de los parámetros según ítem 14, para la variable: productividad	66
Tabla 16. Valoración de los parámetros según ítem 15, para la variable: productividad.	67
Tabla 17. Valoración de los parámetros según ítem 16, para la variable: productividad.	68
Tabla 18. Valoración de los parámetros según ítem 17, para la variable: productividad.	69

Tabla 19. Valoración de los parámetros según ítem 18, para la variable: productividad.	70
Tabla 20. Valoración de los parámetros según ítem 19, para la variable: productividad.	71
Tabla 21. Valoración de los parámetros según ítem 20, para la variable: productividad.	72
Tabla 22. Pruebas de normalidad de las variables gestión de talento humano y productividad	75
Tabla 23. Correlación de Spearman para las variables gestión de talento humano y productividad.....	76
Tabla 24. Estadístico de fiabilidad según la escala para las variables: gestión de talento humano y productividad.....	77
Tabla 25. Estadísticos total-elementos basados en las variables gestión de talento humano y productividad.....	78

INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Imagen satelital de la empresa Tecnimadera ubicada en la localidad de Baños, Tungurahua, Ecuador	32
Figura 2. Ciclo de mejoramiento de la productividad	47
Figura 3. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 1, para la variable: gestión de talento humano	53
Figura 4. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 2, para la variable: gestión de talento humano.	54
Figura 5. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 3, para la variable: gestión de talento humano.	55
Figura 6. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 4, para la variable: gestión de talento humano.	56
Figura 7. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 5, para la variable: gestión de talento humano.	57
Figura 8. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 6, para la variable: gestión de talento humano.	58
Figura 9. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 7, para la variable: gestión de talento humano	59
Figura 10. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 8, para la variable: gestión de talento humano	60
Figura 11. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 9, para la variable: gestión de talento humano.	61
Figura 12. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 10, para la variable: gestión de talento humano.	62
Figura 13. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 11, para la variable: productividad.....	63
Figura 14. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 12, para la variable: productividad.....	64
Figura 15. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 13, para la variable: productividad.....	65

Figura 16. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 14, para la variable: productividad.....	66
Figura 17. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 15, para la variable: productividad.....	67
Figura 18. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 16, para la variable: productividad.....	68
Figura 19. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 17, para la variable: productividad.....	69
Figura 20. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 18, para la variable: productividad.....	70
Figura 21. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 19, para la variable: productividad.....	71
Figura 22. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 20, para la variable: productividad.....	72

1. INTRODUCCIÓN

La necesidad de la Gestión del Talento Humano es una necesidad relativamente nueva en las organizaciones contemporáneas, lleva implícita la Gestión de la Productividad y el Desarrollo Organizacional como medios que garanticen el alcance de los objetivos organizacionales y con ello el futuro empresarial (Carvajal, 2017).

Hasta hace algunos años, la Gestión de Recursos Humanos había aportado grandes avances en el contexto de la Productividad y el alcance de los objetivos organizacionales. Los cambios radicales han sido impresionantes en algunas empresas que invirtieron esfuerzos y recursos para alcanzar estándares de productividad, logrando observar tendencias de crecimiento, a través de la medición de resultados, utilizando indicadores predefinidos bajo criterios técnicos (Escobar, 2017)

Lo que se está haciendo ahora es colocar a las llamadas 'personas talentosas' cuidadosamente seleccionadas, a quienes la gente de recursos humanos 'considera' como 'talentos', en algunos lugares o puestos lucrativos. A veces resulta en la colocación de un recurso humano equivocado en el lugar equivocado, sin siquiera considerar el momento. Incluso si aceptamos que el personal de recursos humanos que se ocupa de este asunto tiene mucha experiencia; sin embargo, su capacidad para extraer el "Talento" exacto es bastante cuestionable (Behera,2016).

La gestión del talento se está convirtiendo en un área crítica para el éxito de una organización. En la reciente tendencia a la caída económica, Rubio (2016) define la gestión del talento como asegurar que haya un suministro suficiente de talento disponible en toda la organización para lograr una ventaja competitiva, mejorar el desempeño corporativo y maximizar la productividad del grupo de talentos de una organización. Implica consultoría de procesos que incluye pronosticar las vacantes y los recursos necesarios, utilizar evaluaciones para la selección y el

desarrollo, ubicar a los empleados en los proyectos apropiados, planificar y medir el retorno de la inversión de los programas de personal, utilizar los avances tecnológicos y más.

La gestión del talento abarca todo el ciclo de vida del talento, desde la entrada hasta la salida, desde la colocación hasta la promoción. Lewis (2006), plantea que la gestión del talento asegura a la persona adecuada en el trabajo adecuado en el momento adecuado con un esfuerzo deliberado y sistemático de una organización para asegurar la continuidad del liderazgo en puestos clave y fomentar el avance individual para gestionar la oferta, la demanda y el flujo de talento a través del motor de capital humano.

Existen visiones diferentes de la gestión del talento, una de ellas es la estratégica e integrada (Mitchell, 2001), donde la gestión estratégica del talento que es la clave del éxito en la nueva economía del talento. En este caso la investigación mostró que las empresas de alto desempeño consideran, la gestión del talento organizacional como una de las tres principales prioridades. Utilizan prácticas estratégicas de gestión del talento y tienen líderes que creen en la importancia del talento como base. La gestión integrada del talento consiste en planificar y desarrollar los talentos de acuerdo con la necesidad organizacional.

Aunque el talento se puede cultivar y desarrollar dentro de la organización, los talentos también pueden dejar la organización, enfermarse, desmotivarse y quizás influir en otros para que se comporten de manera desfavorable para la organización. Debido a esto, atraer, evaluar, desarrollar y retener a personas con talento son aún más importantes en la volátil economía del conocimiento actual. Esto se puede interpretar como el fenómeno que toda organización debe en el proceso de inversión continua para su Gestión de Recursos Humanos (Sandoval, 2018)

La gestión del talento merece al menos tanta atención como la gestión del capital financiero y no solo cuando una organización está tratando de adquirir talento o implementar un cambio. En tiempos difíciles, las organizaciones inteligentes protegen su capital humano. Estas medidas de protección salvan a la organización de nuevos gastos y esfuerzos que ya han realizado para cultivar la fuerza laboral y los talentos (Ramírez, 2019).

Este proyecto se encuentra dividido en secciones en las que se determina la gestión de talento humanos con vistas a su relación con la productividad en la empresa TECNIMADERA. En la sección I se muestran los detalles que permiten definir el problema a investigar y la justificación de este y se formulan los objetivos de la investigación. Continuando con la sección II se relatan los antecedentes con un amplio desarrollo de la fundamentación teórica de la investigación dirigidos a la empresa de estudio, con su situación actual y el esclarecimiento de como la gestión de talento humano permite valorar la productividad. La sección III analiza la metodología empleada en la investigación, establece el método utilizado, el diseño y técnicas de investigación, así como también las técnicas para recolección y análisis de datos, con los vínculos a los resultados del estudio que permiten la verificación de la hipótesis, y el establecimiento de las conclusiones.

1.1 Problema

1.1.1 Planteamiento del problema

Es preciso mencionar, la importancia que tiene la productividad de los trabajadores en las organizaciones privadas o públicas. Se puede decir que, a nivel mundial, la productividad ha ayudado en la disminución de las tasas de pobreza en estos últimos años, y uno de los factores es la política a nivel mundial, que ha aumentado su estabilidad, ayudando también a la integración de las cadenas de suministro a nivel mundial (Verona, 2019). En Ecuador no se ha dado relevancia a la productividad, y existen muchos trabajadores desempleados en la actualidad.

El mercado laboral actual se caracteriza por el aumento de la movilidad laboral, cambios demográficos, globalización, una fuerza laboral que envejece, un ciclo de vida reducido del producto y avances tecnológicos. No se puede dejar de enfatizar la importancia de la gestión del talento en las operaciones de la organización. Bajo los imperativos de la globalización, las empresas que operan a nivel nacional encuentran cada vez más importante identificar, buscar y utilizar empleados talentosos de una multiplicidad de culturas empresariales (Jiménez, *et al.*, 2018)

Como señaló McDonnell *et al.* (2010), la gestión del talento es posiblemente de mayor importancia entre las empresas nacionales. Por lo tanto, constituye un medio para desarrollar e involucrar a empleados talentosos (Barboza, 2018), que sean capaces de marcar una diferencia considerable dentro de las organizaciones incluso a nivel nacional. En los últimos tiempos, la empresa Tecnimadera ha ido perdiendo algunos de sus empleados los cuales se han trasladado a organizaciones aledañas, por lo que la empresa debe hacer un esfuerzo para crear una gestión de talento humano apropiada porque con estas pérdidas laborales se produce un descenso de la productividad laboral.

La organización como tal debe implementar mecanismos que estimulen los empleados y otras prácticas de gestión de recursos humanos para que no se afecte la productividad laboral, sobre todo si consideramos que la gestión del talento humano conforma un conjunto de pasos los cuales sirven para gestionar, desarrollar, atraer y retener a los empleados (Brewster, *et al.*, 2007).

Existen talentos que permanecen ocultos o no son reclutados, debido a diversos factores, entre ellos determinados requisitos que establecen las empresas. Por lo tanto, para valorar la relación de este, con la productividad hay que tener en cuenta las diferentes experiencias que se han tenido en otros estudios con la gestión del talento humano para llegar a una planificación estratégica relevante que permita la selección de nuevos talentos y mantenerlo en la empresa para que exista estabilidad en la productividad laboral.

1.1.2 Formulación del problema

¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la productividad de los trabajadores de la empresa Tecnimadera de la ciudad de Baños de Agua Santa, Tungurahua, Ecuador?

1.1.3 Justificación

En toda empresa es importante contar con un sistema de gestión del talento humano; este es el caso específico de la empresa, la misma que requiere de la presente propuesta ya que el personal administrativo es clave para mejorar el desempeño y la productividad a través de: la selección, inducción, capacitación, evaluación, entre otros al personal (Ballesteros, 2010).

Además, es importante la gestión del talento humano ya que radica en que las personas pasan la mayor parte de su tiempo en el trabajo aprendiendo cosas nuevas, desarrollando habilidades y destrezas de diversa índole; es así como los administradores requieren de las herramientas necesarias para la evolución progresiva del talento humano para bienestar individual y colectivo (Barrios, 2020).

La gestión del talento humano, entonces, se convierte en un aspecto crucial, pues si el éxito de las instituciones y organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, invertir en las personas puede generar grandes beneficios. Es así como un

sistema de gestión del talento humano se convierte en el socio estratégico de todas las demás áreas, siendo capaz de potenciar el trabajo en equipo y transformar la organización radicalmente. Su finalidad es que las personas se desarrollen integralmente de manera individual y grupal, y así conseguir el crecimiento de la organización (Vallejo, 2017).

Las organizaciones deben hacer un cúmulo de estrategias de posibilidades para motivar a los trabajadores, y tener una gran productividad en el trabajo, y demostrar el talento del trabajador hasta donde pueda desarrollarse. Esta investigación ayudará a los trabajadores, a que puedan mejorar el desempeño de cada uno, para tomar decisiones por parte de las autoridades, y establecer en el futuro una mejora continua en la empresa.

El talento humano debe tener una organización apropiada, y dar las facilidades a los colaboradores en desarrollarse dentro de la organización. La productividad de los colaboradores en las organizaciones resulta importante pues es responsable de brindar las herramientas a sus colaboradores a través de la capacitación, motivación y sobre todo ofrecerles un buen clima laboral excelente.

Si las empresas no cuentan una gestión del personal en vías de mejorar su ambiente laboral, productos, servicios, visión organizacional y productividad, quedaran excluidas del mercado; puesto que no tienen talento humano de calidad que facilite la producción, el crecimiento y el auge de las empresas; y que a su vez proporcionen satisfacción y lealtad en los clientes; esto afectará el volumen de ventas en las empresas y por ende disminuirá el margen de rentabilidad, afectando al cumplimiento de las obligaciones con terceros, al decrecimiento de la inversión, a la liquidez, a la solvencia entre otros.

Al disminuir las ventas la empresa se vería en la necesidad de prescindir de los servicios del personal; y contar solo con pocos empleados con la finalidad de disminuir gastos ya que no cuenta con producción. La empresa necesita continuidad y sin implementar un sistema de gestión del talento humano, decaerá la calidad en sus productos y servicios. Por ello la importancia de contar con una investigación de esta índole que proporcione un mejoramiento continuo en la organización.

La importancia de implementar un sistema de gestión del talento humano radica en el hecho de que sirve de plataforma para desarrollar al interior de la organización, una serie de actividades, procesos y procedimientos, encaminados al cumplimiento de la filosofía empresarial, al mejoramiento del servicio, a la comunicación entre los clientes internos, y al incremento del beneficio económico de la organización. Además, el sistema de gestión del talento humano garantiza el hecho o por lo menos en un alto porcentaje de que las actividades empresariales sean eficientes y satisfagan las necesidades organizacionales, del personal y de los clientes externos, lo cual permite a la organización de forma ideal garantizar el porcentaje de ventas necesario para la sustentabilidad de la empresa.

En la empresa el sistema de gestión del talento humano servirá como un mapa, donde se diseñe la ruta del comportamiento de sus miembros y permitirá el cumplimiento de la planificación y productividad. Los clientes también se beneficiarán por el mejoramiento de la productividad, ya que ellos podrán recibir productos de óptima calidad y satisfacción de estos.

El beneficio se ve doblemente direccionado, ya que no solamente coadyuva a elevar el desempeño de los colaboradores, sino que además ayudará a incrementar las utilidades de la empresa, la gestión del talento humano dará mayor prestigio ya que el personal tendrá mayores

habilidades y capacidades técnicas que a un futuro se verán reflejadas en la productividad de esta. Por lo mencionado anteriormente es indispensable que la empresa cuente con un sistema de gestión del talento humano que le permita mejorar la comunicación en la organización y la productividad de esta.

1.2 Objetivos.

1.2.1. Objetivo general

- Determinar la relación existente entre la gestión del talento humano y la productividad laboral para mejorar los procesos existentes en la empresa Tecnimadera de la ciudad de Baños de Agua Santa.

1.2.2. Objetivos específicos.

- Establecer de acuerdo con las características de la empresa los indicadores que permitan determinar la relación de la gestión de talento humano con la productividad laboral
- Aplicar las herramientas adecuadas que permitan el establecimiento de la relación de la gestión de talento humano con la productividad laboral de la empresa Tecnimadera de la ciudad de Baños de Agua Santa
- Valorar la relación existente entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores con vistas a mejorar los procesos existentes en la empresa.

1.3 Hipótesis

La gestión de talento humano en la empresa Tecnimadera de la ciudad de Baños de Agua Santa, muestra una relación significativa con la productividad laboral.

1.3.1. Variables independientes y dependientes

Variable independiente: Gestión de Talento Humano

La gestión del talento humano hace referencia al conjunto de procesos que una empresa, a través de su departamento de recursos humanos, pone en marcha para la atracción, captación e incorporación de nuevos colaboradores, así como retención de los existentes. La gestión del talento humano consiste en identificar qué competencias profesionales, actitudes y aptitudes necesita reunir el personal para desempeñar correctamente cada uno de los puestos de trabajo. (Ramírez, *et al.* 2019).

Variable dependiente: Productividad laboral

Es la relación entre cierta producción y ciertos insumos, es una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos deseables. Es la capacidad de lograr objetivos y de generar respuestas de máxima calidad que permitan a los trabajadores desarrollar su potencial y obtener a cambio un mejor nivel en su calidad de trabajo. (Torres & Ordoñez, 2019).

2. MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes

A través de la gestión talento humano una organización consigue a los trabajadores más productivos, por lo tanto, una entidad pública del estado es considerada confiable en la población cuando se refleja la productividad en los trabajadores, por ende, se eleva el nivel de aprobación de la entidad (Armas y Asencio,2016).

El talento humano es una de las partes más importantes de la organización debido a que es la pieza clave que nos permite alcanzar objetivos mediante el impacto positivo que se tiene sobre los trabajadores, es por eso por lo que la capacitación en esta área es una base para la empresa, ya que las capacitaciones incidirán directamente en el empleado, volviéndolos más calificado y comprometidos con su trabajo (Yagual, 2018).

Este departamento ha ido evolucionando a lo largo de los años, de tal manera que su desempeño es crucial para el éxito de una empresa, para ello es necesario tener un conocimiento detallado de las habilidades al momento de reclutar talento humano debido a que de esta forma se podrá brindar una capacitación con el fin de lograr que el trabajador se desenvuelva con facilidad en el área laboral que le sea asignada, afrontando retos y aportando conocimientos, logrando que las empresas innoven, reinventen y puedan competir en un campo donde la competitividad y la productividad son factores sumamente importantes. (Pérez, 2016)

La productividad y el desempeño laboral del talento humano de una empresa son comportamientos relevantes para los objetivos de esta, y se enfoca principalmente en las

competencias y el nivel de contribución a la empresa que tiene cada trabajador; junto con la capacitación, los empleados se orientan hacia un desempeño efectivo (Fuentes, 2012).

Según Vallejo (2016) la evaluación del desempeño laboral permite conocer si existe la necesidad de volver a capacitar al talento humano, detectar errores en el diseño del puesto y ayuda a observar si existen problemas personales que afecten a la persona en el desempeño del cargo; gracias a esto se puede afirmar que la capacitación que reciben los empleados va de la mano con su productividad en la empresa, ya que esta influye en como los empleados van desenvolviéndose en cada una de las tareas y cargos que tienen, incluso con las capacitaciones.

El talento humano puede estar más preparado en el conocimiento que tiene cada uno y en ámbitos externos a la profesión o al cargo que ejerce cada uno, y está dentro de lo necesario para que la empresa obtenga una mejor productividad de su talento humano sin problemas que afecten en el desempeño laboral el talento humano no puede desarrollarse de manera espontánea, se necesita de un complejo estructural que permita potenciar al trabajador respaldando su talento humano, independientemente del lugar que ocupe dentro de la jerarquía laboral (Bunge, 2010)

De esta forma, el objetivo principal de una organización empresarial debe ser potenciar el desempeño del trabajador, tratando de que su acción tenga efectos en toda la cadena productiva. La productividad evalúa la capacidad de un sistema para elaborar los productos que son requeridos y a la vez el grado en que aprovechan los recursos utilizados, es decir, el valor agregado (Medina, 2010)

Una mayor productividad utilizando los mismos recursos o produciendo los mismos bienes o servicios resulta en una mayor rentabilidad para la empresa. Por ello, el Sistema de gestión de la calidad de la empresa trata de aumentar la productividad. La productividad va relacionada con la mejora continua del sistema de gestión de la calidad y gracias a este sistema de calidad se puede prevenir los defectos de calidad del producto y así mejorar los estándares de calidad de la empresa sin que lleguen al usuario final. La productividad va en relación con los estándares de producción. Si se mejoran estos estándares, entonces hay un ahorro de recursos que se reflejan en el aumento de la utilidad (Sánchez, 2015)

2.2 Fundamento Teórico

El concepto de gestión del talento se originó durante la Segunda Guerra Mundial (Cappelli, 2008). En el siglo actual se está convirtiendo en una estrategia de rápido crecimiento que se implementa en casi todas las organizaciones del mundo (Bhatnagar, 2007). La gestión del talento es un componente importante de las estrategias corporativas en la mayoría de las organizaciones (Bano, *et al.*, 2010).

El propósito básico detrás del desarrollo de la gestión del talento es mejorar el proceso de reclutamiento, selección, retención y desarrollo de los empleados para cumplir con los desafíos actuales que enfrenta la organización y mejorar el desempeño organizacional al satisfacer las necesidades organizacionales (Bhatnagar, 2007).

Aston y Morton (2005) señalaron que no existe una única definición coherente o concisa de gestión del talento. Dado que la llegada de la era actual del talento es ampliamente reconocida, no es de extrañar que se esté otorgando una importancia renovada a la gestión de ese talento. Según Ingham (2006), para desarrollar la capacidad estratégica, los posibles empleadores de

elección deben asegurarse de aclarar los requisitos de su programa de gestión del talento, incluidos los criterios de éxito que se utilizarán para medir la contribución de su programa.

Según Lewis y Heckman (2006), existen corrientes de pensamiento clave en torno al concepto de gestión del talento. Para los primeros flujos clave, explicaron que aquellos que simplemente sustituyen la etiqueta gestión del talento por gestión de recursos humanos. Los estudios en esta tradición a menudo limitan su enfoque a prácticas particulares de recursos humanos tales como reclutamiento, desarrollo de liderazgo, planificación de sucesión y similares. Una segunda línea de literatura enfatiza el desarrollo de grupos de talentos que se enfocan en proyectar las necesidades de los empleados o de personal y en la gestión del progreso de los empleados a través de los puestos.

Estos enfoques suelen estar bastante cerca de lo que se conoce típicamente como planificación de sucesión o planificación de recursos humanos (La Rosa, 2008). Mientras que, la tercera corriente se centra en la gestión de personas con talento.

Esta literatura argumenta que todos los roles dentro de la organización deben estar ocupados por actores, referidos como de alta calificación y enfatiza la gestión de desempeño consistentemente pobre, fuera de la organización. Es decir, se debe buscar, contratar y recompensar diferencialmente a los intérpretes altamente competentes, independientemente de su función específica o, en algunos casos, de las necesidades específicas de la organización (Lewis & Heckman, 2006).

En el desafiante entorno empresarial actual de globalización y competencia cada vez más

intensa, las organizaciones tienen una presión cada vez mayor para desempeñarse mejor que antes. A lo largo de los años, la creación y preservación del conocimiento se ha convertido en una herramienta clave para acelerar la competitividad y mejorar las capacidades organizacionales para responder a los cambios del mercado (Bryan, 2004), donde las habilidades y personalidades de los empleados se despliegan de manera apropiada para optimizar el desempeño, es una tarea crítica y difícil tarea. Además, identificar y desarrollar ejecutivos con potencial de liderazgo, como cualquier otra función estratégica vital, es un proceso exigente que forma parte de las artes y las ciencias (Koonzt & Weihrich, 2004).

La gestión del talento se refiere a la anticipación del capital humano requerido que la organización necesita en el momento de establecer un plan para satisfacer esas necesidades (Vance, 2006). La gestión del talento en este contexto no se refiere a la gestión de animadores. La gestión del talento es la ciencia del uso de recursos humanos estratégicos para mejorar el valor empresarial y hacer posible que las empresas y organizaciones alcancen sus objetivos. Todo lo que se hace para reclutar, retener, desarrollar, recompensar y hacer que las personas se desempeñen es parte de la Gestión del Talento y de la planificación estratégica de la fuerza laboral (Cascio, 2006).

Una estrategia de gestión del talento debe estar vinculada a la estrategia empresarial para que tenga sentido. El talento consiste en aquellas personas que pueden marcar la diferencia en el desempeño organizacional, ya sea a través de su contribución inmediata o, a largo plazo, demostrando los niveles más altos de potencial (Singh, 2008).

La gestión del talento es, por lo tanto, la atracción, identificación, desarrollo, compromiso, retención y despliegue sistemático de aquellas personas que son de particular valor para una

organización, ya sea en vista de su alto potencial para el futuro o porque están cumpliendo negocios / operaciones con sus roles críticos (Blas, 2017).

Estas interpretaciones subrayan la importancia de reconocer que no es suficiente simplemente atraer a individuos con alto potencial. Desarrollar, gestionar y retener a esas personas como parte de una estrategia planificada para el talento es igualmente importante, así como adoptar sistemas para medir el retorno de esta inversión (Gamba, 2015).

A pesar de la importancia de la gestión del talento en las organizaciones, la gestión del talento es un desafío para todas las organizaciones en el contexto de la globalización independientemente del país. Además, la preocupación por la escasez de talento es casi universal. Las organizaciones de todo el mundo compiten por el mismo grupo de talentos. Esto ha dado lugar a algunas prácticas poco éticas, como la caza furtiva de talentos (Chiavenato 2011).

La tendencia de integración global muestra la estandarización de las organizaciones en el reclutamiento, desarrollo y gestión de talentos, para asegurar su posición competitiva y consistencia. Por lo tanto, las organizaciones deben adaptar las mejores prácticas globales de gestión del talento y, al mismo tiempo, adaptar los requisitos locales y el mercado laboral local (Stahl et al., 2007). Las organizaciones que tienen mucho éxito en todo el mundo tienden a mantener estrategias de contratación locales, pero combinan esta estrategia local con una transferencia de información y mejores prácticas más global (Brewster et al., 2007).

Se ha descubierto que la gestión del talento influye en el desempeño de los empleados en una organización. Cuando una organización llega a saber quién es su alto potencial, se vuelve más fácil invertir en su desarrollo profesional. Dado que el desarrollo requiere decisiones de

inversión hacia el aprendizaje, la capacitación y el desarrollo del individuo, ya sea para el crecimiento, la planificación de la sucesión, la gestión del rendimiento, etc., una organización sigue preocupada por dónde realizar esta inversión y la gestión del talento simplemente se lo facilita (Robin & Coulter, 2010). Aparte de esto, tener una fuerte cultura de gestión del talento también determina cómo los empleados califican a sus organizaciones como lugares de trabajo. Además, si los empleados son positivos sobre las prácticas de gestión del talento de la organización, es más probable que tengan confianza en el futuro de su organización.

El proyecto de tesis con el tema la gestión de talento humano y productividad laboral valora la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en donde consideran que la gestión de talento humano es regular y la selección de personas se da en bajos porcentaje. Esta investigación concluye en que estas dos variables tienen una relación directa es decir a mayor gestión de talento humano, mayor productividad. (Carbajal, 2017)

El artículo con el nombre de investigación y análisis de la rotación del talento humano en las cadenas de comidas rápidas y su impacto en la productividad y el clima laboral relata sobre la empresa ARCGOLD DEL ECUADOR S, A. la cual se dedica a la venta de comida rápida. Mediante la información esta investigación tiene como conclusión que dentro del clima organización intervienen los recursos humanos del nivel operativo, gerencial y también administrativos, los cuales permite mejorar el sistema organizacional existente en dicha empresa. (Jimenes & Mariño, 2018)

El artículo con el nombre, la comunicación del talento humano en la productividad empresarial nos dice que estas variables son indispensables al momento de realizar trabajos en equipo por ende la eficiencia y eficacia son el resultado de un correcto manejo del talento humano lo que permite una mejora de la productividad convirtiéndola en una empresa competitiva. (Sandoval, Armijos & Gonzales, 2018)

La investigación con el tema, relación de la gestión de talento humano con la productividad laboral en la escuela de conductores, tiene como objetivo el encontrar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en donde utilizan los conocimientos, habilidades, motivación, y actitud y también la perspectiva laboral, el desarrollo profesional y las condiciones de trabajo. (Tello, 2017)

2.3. Empresa Tecnimadera

2.3.1. Antecedentes históricos.

Con más de 30 años de experiencia en distribución de productos de ferretería y venta de madera aserrada y preparada. Si está empezando su nueva etapa de vida y la construcción del hogar Tecnimadera ofrece productos innovadores y de excelente calidad.

Trabajo en equipo: gracias a la excelencia en el trabajo de nuestro equipo logramos entregar a nuestros clientes un servicio con altas estándares de calidad fabricación y venta de muebles para el hogar y oficina, distribuimos al por mayor y menor. para su seguridad fabricamos. cajas fuertes, bóvedas, puertas blindadas, casilleros de seguridad, muebles metálicos en general, aluminio y vidrio. Su mayor garantía en pisos.

2.3.2 Misión

Incrementar la competitividad, productividad, rentabilidad y eficiencia de los clientes, ofreciendo productos y servicios innovadores, que se ajusten a los requerimientos de cada cliente y asumir como propias las necesidades de los clientes como premisa ineludible, en el diseño de soluciones eficaces.

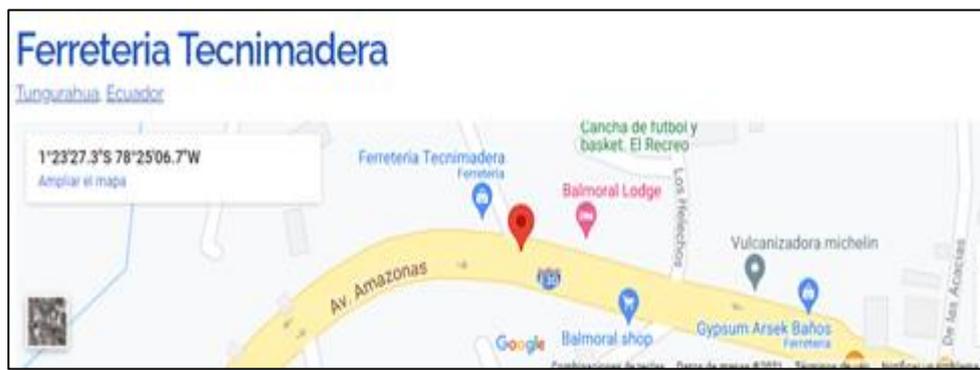
2.3.3 Visión

Ser una empresa de reconocido prestigio nacional e internacional, en constante expansión y crecimiento, convertirnos en el socio estratégico de los clientes, gracias a la calidad de nuestros productos, servicios y al cumplimiento de los compromisos asumidos.

2.3.4 Localización

Ubicada en Av. de las Amazonas, s/n. Los Rosales; Tungurahua/ Baños de Agua Santa

Figura 1. Imagen satelital de la empresa Tecnimadera ubicada en la localidad de Baños, Tungurahua, Ecuador



Fuente: Google Earth

2.3.5 Valores Corporativos

Servicio: Brindar una atención integral encaminada a lograr cumplir sus expectativas teniendo como prioridad la satisfacción de nuestros clientes.

Respeto: Actuamos con una manera correcta y atenta respetando la dignidad de clientes, proveedores y los miembros de nuestra empresa.

Responsabilidad: el sentido de la responsabilidad de cada una de las personas que conforman la empresa es lo que llevara a cumplir eficientemente los requerimientos y actividades, siempre enfocados en la satisfacción del cliente.

Honestidad: el personal debe estar totalmente comprometido con la honestidad en el trabajo, con la calidad del servicio, con los clientes, con la sociedad, pues así se podrá ser reconocida a nivel nacional

2.4 Gestión del Talento Humano

2.4.1 Definición

Chiavenato (2011), “es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables”

De acuerdo con García, Sánchez & Zapata (2008), mencionan que es el trabajo administrativo fundamental conformado por un grupo de programas, políticas, proyectos y funciones con la finalidad de lograr la motivación, retribución y el desarrollo del personal, de esta manera lograr los objetivos organizacionales.

La relevancia de la gestión del talento humano radica en la reducción de la brecha entre las competencias, mejoramiento continuo, fomento de una cultura de consecución, mejoramiento de la cultura organizacional, mayor satisfacción laboral y disminución de la rotación de personal (García & Prieto, 2017).

Actualmente se implementan estrategias de recursos humanos con el propósito de ayudar a la organización a mantener o ganar una ventaja sostenible respecto a sus competidores.

De acuerdo con Chiavenato (2009), la gestión del talento humano está basada en las siguientes temáticas:

- Los trabajadores como seres humanos.

Aquellas asignadas de identidad personal y totalmente diferidas unas con otras, poseen un currículo propio y diferente, poseedores de inteligencia, capacidad y actitudes para gestionar los diferentes bienes que posee una institución.

- Los trabajadores como activadores de los recursos de la organización.

Aquellos componentes que empujan a la organización a sobresalir, aptos para dotarles de la capacidad fundamental para estar actualizado, ser competitivos para asumir retos en un ámbito empresarial globalizado.

- Los trabajadores como asociados de la organización.

Están aptos para dirigir la institución por un camino exitoso y eficiente, los colaboradores quienes son asociados de la institución invierten empeño, compromiso, entusiasmo, sacrificios, entre otros; aguardando los beneficios de esta inversión a través de sueldo, estímulos financieros, desarrollo personal y profesional, etc.

- Los trabajadores como talentos proveedores de competencias.

Muchas empresas pueden adquirir herramientas muy costosas y también tecnologías logrando abastecerse frente a sus rivales, lo cual es sencillo. Por otro lado, formar actitudes semejantes a los que tienen los rivales es muy complicado, esto conlleva años de desarrollo y mucha educación

- Los trabajadores como el capital humano de la organización.

Los trabajadores son componentes claves de toda organización que suma conocimiento y destreza a la misma.

2.4.2 Objetivos de la Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2009), afirma que para alcanzar aquellos objetivos propuestos por el área de recursos humanos es necesario tratarlas como elementos básicos para la eficacia de la organización, de esta manera los principales objetivos que contribuirán con la eficiencia de la empresa son:

- Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión.

La preocupación por alcanzar los objetivos y los resultados fue lo que hizo posible la llegada de la eficacia, no es posible comprender el desarrollo del área de recursos humanos sin saber la misión de la empresa

- Proporcionar competitividad a la organización.

El objetivo es lograr que los trabajadores tengan mayores índices de productividad para lograr la satisfacción de los usuarios, socios y colaboradores. Por lo tanto, se debe inventar, aumentar y aprovechar la destreza y capacidad de los trabajadores.

- Proporcionar a la organización trabajadores bien entrenadas y motivadas.

Como objetivo del departamento del talento humano, se encarga de organizar y educar constantemente a los colaboradores, quienes forman parte del bien con mayor valor en la institución. La compañía tiene la obligación de brindar reconocimientos, que los colaboradores puedan distinguir la justicia a través de la recompensa que obtienen.

- Aumentar la auto actualización y la satisfacción de los trabajadores.

Los colaboradores tienen que percibir que el trabajo que están haciendo es el adecuado, de tal forma que sientan seguridad y sean productivos. Ellos pasan mucho tiempo en el trabajo, por este motivo necesitan compenetrarse con las actividades que realizan.

- Administrar e impulsar el cambio.

Los últimos años se han experimentado turbulentas modificaciones científicas, sociales, financieras, políticas y ecológicas. Esta modificación e inclinación acarrearán nuevas tendencias, más dóciles y dinámicas, las cuales tienen que aplicarse para asegurar la vida de las empresas.

La gestión del talento humano no solo conlleva a establecer una fuerza laboral sólida, sino de una organización nueva y diferente. Esto beneficiará a la empresa en todas sus líneas de mando y a los trabajadores a través de su desarrollo personal y profesional.

2.4.3 Funciones de la Gestión del Talento Humano

De acuerdo con Werther & Davis (2008), encontramos las siguientes funciones inmersas en el talento humano.

- Reclutamiento.

Según Werther y Davis (2008), es un proceso muy importante donde el área de gestión del talento humano debe determinar las competencias prioritarias para el desarrollo de la organización y contratar a personas que perfeccionen sus habilidades y capacidades. Se enfoca de manera exclusiva en tres funciones, obtener nuevos candidatos, seleccionarlos y contratarlos.

- Formación.

Para Buckley y Jim (1991), es un esfuerzo metódico y planeado para fomentar el conocimiento, las técnicas y las actividades a través del aprendizaje. Preparar al personal para que puedan realizar acertadamente un trabajo o una actividad encomendada.

- Desarrollo profesional.

Es un periodo de desarrollo personal que cumple los requerimientos de autosuperación que percibe cada persona. Así mismo se convierte en fragmentos de los procedimientos de crecimiento del talento humano y es producto del cambio que realizan las organizaciones en los colaboradores que la integran (Grifol, 2017).

- Evaluación del desempeño.

Un sistema que comienza con una explicación del trabajador respecto al logro de objetivos que se trazaron, también las pautas y propuestas respecto al mejoramiento de la productividad. Esto necesita ser supervisado por el jefe directo y finalmente por la gerencia de cada área de la empresa (Herrera, 2015).

- Modos de compensación.

Para Pérez (2015), es una de las herramientas de gestión que las organizaciones usan para este propósito, el cual permite desarrollar el talento y permite crear una cultura con orientación al desempeño. La compensación incluye los incentivos, que es fuente de motivación para el trabajador, logrando incrementar la productividad de la empresa, por ende, su rentabilidad.

2.4.4 Dimensiones de la Gestión del Talento Humano

Podemos mencionar las dimensiones de la gestión del talento humano propuesto por Chivenato (2009):

- Admisión de trabajadores, procesos para integrar personas.

La finalidad de este proceso es que los colaboradores al ingresar para cumplir sus funciones en la institución, de muy aparte de contar con las mayores conocimientos y destrezas sepan adaptarse rápidamente a la ideología, operaciones de la institución, de esta manera generar valor para la institución.

La admisión de personas es el proceso por el cual las instituciones solucionan sus necesidades; por ejemplo, el reclutamiento y la selección de personal, permiten que la institución cuente con personas capacitadas e idóneas para asumir las funciones de su nuevo puesto de trabajo.

- Aplicación de trabajadores, procesos para organizar a las personas.

Proceso para diseñar las actividades que las personas realizan en busca de conducir el cumplimiento de sus funciones, incorporando la estructura institucional y puestos de trabajo, estudio e interpretación de éstos, asignación del personal, y valoración de su trabajo.

En este diseño de actividades que realizan los trabajadores en la institución permiten orientar y acompañar su desempeño; destacan los procesos importantes como diseño organizacional, análisis y descripción de puestos y evaluación de desempeño.

- Compensación de los trabajadores, procesos para recompensar a las personas.

Procedimientos que se emplean para motivar a los trabajadores, de esta forma cubrir sus requerimientos personales. Comprenden los incentivos, remuneraciones y asistencias generales

- Desarrollo de trabajadores, procesos para retener a las personas.

Procedimiento que se encarga de preparar y aumentar las capacidades de los colaboradores, implica el aprendizaje y crecimiento, educación, planes de cambio y proyectos de interrelación entre los trabajadores.

Este proceso permite capacitar y aumentar el desarrollo profesional y personal, esto incluye la gestión del conocimiento, competencias, aprendizaje, programas de comunicación y desarrollo de carrera.

- Mantenimiento de trabajadores, procesos para retener a las personas.

Son los procedimientos que se encargan de inventar correctos espacios de trabajo agradable para que los trabajadores se desenvuelvan en sus actividades. Comprenden la gestión de la cultura organizacional, clima laboral, calidad de vida, seguridad y salud en el trabajo.

- Evaluación de trabajadores, procesos para auditar a las personas

Procedimientos que brinden dirección y comprobación de funciones de los trabajadores, de esta forma evaluar los rendimientos. (Chiavenato, 2009). Toda institución debe llevar un control activo de todos sus recursos, para ello se debe realizar auditorías a los trabajadores y sus cargos con la finalidad de tomar medidas cuando se necesiten, de esta manera se logra el mejor desempeño de cada uno de los trabajadores.

En estas dimensiones antes mencionadas existen una particularidad, no existe alguna dimensión con mayor importancia, todo lo contrario, están integrados y dependerá de la organización a cuál le da mayor valor. Si la razón de ser de la organización es la expansión a través de sus actividades, entonces la dimensión para integrar a los trabajadores tendrá prioridad, si ésta la reemplazan por las nuevas tecnologías, la dimensión para retener a los trabajadores serán la prioridad. De tal forma que todas las dimensiones son sumamente importantes y deben ser usados de manera integral, si uno de ellos es limitado, la consecuencia será la sobrecarga al demás proceso, por esta razón es necesario la interrelacionar de los procesos (Armas *et al.*, 2017).

4.4.5 Consideraciones generales sobre la gestión del talento humano

Los componentes de la atracción de talento son el reclutamiento y la selección, la marca del empleador, la propuesta de valor del empleado y el empleador de elección (Armstrong, 2006). El reclutamiento y la selección requieren que las organizaciones utilicen varios métodos o técnicas para seleccionar el talento adecuado que refleje la cultura y el valor de esa organización en particular (Escobar 2017).

La contratación de miembros del grupo de talentos es la primera tarea de la estrategia de gestión del talento. El grupo de talentos es un grupo de empleados con rasgos especiales y son fuente de futuros altos ejecutivos (Ballesteros et al, 2010).

Las fuentes de empleados talentosos pueden ser internas o externas. La mejor manera de crear un grupo de talentos son las fuentes internas, ya que los empleados ya tienen el conocimiento de cómo funcionan los procesos de negocio y pueden incorporarse directamente al nuevo puesto y a la moral de la fuerza de trabajo levantada (David *et al.*, 2007); sin embargo, si la organización quiere introducir cambios radicales o renovar la cultura, las fuentes externas son las mejores (Ballesteros *et al.*, 2010).

La marca del empleador incluye el desarrollo de la imagen de una organización, lo suficientemente buena como para atraer empleados.

Para atraer lo mejor, el branding organizacional es una estrategia útil, las organizaciones que administran sus marcas corporativas de manera efectiva, obtienen ventaja en el mercado global altamente competitivo. Sin la buena imagen de marca, es difícil atraer a los talentos adecuados (Ana, Las empresas mejor calificadas tienen una característica en común, es que dan mensajes claros y consistentes sobre sí mismas y eso se traduce en un fuerte tirón de talentos (Tanuja, 2007).

La propuesta de valor del empleado se caracteriza por la percepción que tiene el empleado potencial del valor de una organización que busca contratarlo. El empleado mide la propuesta de valor en función del desafío que presenta el trabajo, el entorno laboral, las oportunidades de capacitación,

En la organización, la alta rotación de empleados puede tener un impacto directo en sus resultados. No solo le cuesta a su organización en términos de reclutamiento, incorporación y capacitación, sino que también afecta su capacidad para brindar un servicio consistente y de alta calidad a su clientela (Ramírez *et al.*, 2019)). Los programas de gestión del talento ofrecen a la organización una forma probada y práctica de mejorar significativamente la satisfacción y retención de los empleados con el fin de reducir la rotación y sus costos asociados.

Además, los empleados más felices y productivos brindan altos niveles de servicio al cliente y ayudan a generar sólidos resultados comerciales generales. Existen varias mejores prácticas de gestión del talento que han demostrado mejorar significativamente la satisfacción y retención

de los empleados. Al identificar correctamente por adelantado, el conocimiento, las habilidades, la experiencia y las actitudes que conducen al éxito en un puesto, puede reclutar y contratar de manera más eficaz a los candidatos adecuados para los puestos vacantes.

La rotación se puede reducir asegurando que las actitudes y los valores de los posibles empleados se alineen con los del puesto y la organización en general (Vance, 2006). El uso de competencias básicas y específicas del trabajo como calificadores en el proceso de reclutamiento / contratación, y la evaluación de la demostración pasada de un candidato de estas puede ser una forma efectiva de identificar y contratar a las personas adecuadas. desde el principio.

Un proceso integral de incorporación que se ocupa de más que solo el papeleo de contratación es fundamental para garantizar el éxito de los nuevos empleados y se ha demostrado que reduce la rotación a corto plazo. Un buen programa incluye capacitación sobre las tareas y herramientas importantes para el puesto, pero también cubre la cultura y los valores corporativos, información sobre programas de gestión del talento, oportunidades para establecer contactos, establecimiento de objetivos iniciales y revisiones intermedias.

Establecer parámetros por adelantado ayuda a los empleados a prepararse mejor para sus nuevos roles y les ayuda a ser más productivos desde el principio. Cuando retiene a empleados talentosos que utilizan tales prácticas, no necesita capacitar y orientar continuamente a las nuevas contrataciones, ni correr el riesgo de que las nuevas contrataciones no puedan cumplir con los requisitos laborales. Las tasas más bajas de rotación de empleados tienen un efecto directo en la contratación (Agurto & Chico, 2015).

Es importante establecer expectativas claras de desempeño para todos los empleados, desde el principio. Una descripción de trabajo actualizada es una de las mejores formas de comunicar las responsabilidades laborales de un nuevo empleado, el alcance de la toma de decisiones y la amplitud de autoridad. Las descripciones de puestos que capturan su cultura y valores organizacionales pueden ayudarlo a atraer y retener el tipo de empleados que desea. Además, las descripciones de puestos ayudan a reforzar su cultura para garantizar que siempre cuente con las personas adecuadas en su equipo (Vance, 2006).

A cada empleado se le deben asignar metas individuales que estén directamente relacionadas con las metas organizacionales de nivel superior. A menudo, las organizaciones no logran establecer metas que se relacionen con las metas generales de la organización, o no establecen metas en absoluto. Los empleados que carecen de una dirección clara no pueden conectarse fácilmente con el trabajo que realizan con el éxito de la organización.

Vincular las metas de los empleados con las metas corporativas generales ayuda a establecer expectativas de desempeño y les brinda a los empleados un contexto de suma importancia para su trabajo. Vincular sus objetivos individuales con los objetivos corporativos ayuda a los empleados a comprender cómo su trabajo diario contribuye al éxito de la organización. Esto ayuda a los empleados a comprender su valor para la organización, manteniéndolos comprometidos y motivados, lo que a su vez afecta el compromiso y la retención de los empleados (David, *et al.*, 2000). Todos deben saber qué están haciendo bien y cómo pueden mejorar.

Dar a los empleados comentarios regulares y continuos sobre su desempeño es la mejor manera de reconocer y fomentar un desempeño sólido o estelar. También ayuda a identificar y abordar las deficiencias de rendimiento antes de que se conviertan en problemas graves que

puedan contribuir a altas tasas de rotación. La retroalimentación debe ir acompañada de capacitación y, si es necesario, planes de desarrollo para respaldar el desempeño de los empleados. Esto ayuda a establecer una relación laboral más sólida entre el empleado y su gerente o supervisor, y puede impulsar la lealtad y la retención (Sandoval, *et al.*, 2018).

Al invertir en el crecimiento de los empleados de forma continua, los empleados están más conectados con la organización, ya que ven el potencial de crecimiento a largo plazo y comprenden que la organización está invertida en su éxito continuo (Ramírez *et al.*, 2019).

2.5 Productividad

2.5.1 Definición

La productividad de la empresa es el resultado de la razón social de una organización, en donde se define si se ha logrado o no alcanzar las metas que estaban propuestas, por esta razón se necesita tener estrategias que permitan conseguir un posicionamiento en el mercado.

Según Bain (2000), plantea que la productividad es la relación entre cierta producción y ciertos insumos, como una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos deseables.

Robbins y Coulter (2010), hacen referencia a que es la cantidad de recursos fabricados, dividido entre el número de bienes usados para crear un producto; también plantean que el mejoramiento tanto de la capacidad de los colaboradores como de las herramientas de producción limitan el índice de productividad.

Prokopenko (2001), menciona la definición básica de la productividad como el vínculo que se establece entre el número y calidad de recursos respecto al número de bienes usados para la producción.

2.5.2 Beneficios de la Productividad

Robbins & Coulter (2010) evidencian de forma efectiva el grado de productividad en la empresa que es principalmente obligación y objetivo del área directiva de la misma.

Según Singh (2008), afirma que los bienes son gestionados por los colaboradores, los cuales emplean su empeño fundamental para elaborar productos y/o servicios de calidad.

Perea (2006), menciona que los colaboradores dirigen todo su trabajo para lograr los fines importantes en la organización. Dentro de estas finalidades esta la rentabilidad, lo cual es fundamental para cubrir la necesidad de la población.

La empresa necesita ordenar las exigencias de sus colaboradores de forma individual y en equipo, a través de los objetivos que la misma se proponga lograr. Por tal motivo, la productividad de los trabajadores es un componente importante para lograr los metas de la organización, de su desempeño financiero y lograr su estabilidad en el tiempo. Además, la única razón para que una organización logre crecer e incrementar sus utilidades, es incrementando la productividad de sus colaboradores.

2.5.3 Principales indicadores de la Productividad

Kootz y Weihrich (2004), mencionan que los criterios más usados en la valoración de la productividad de una organización son:

- Eficiencia

Kootz y Weihrich (2004), refieren a que es el vínculo entre el número de recursos usados respecto al número de bienes tasados. La finalidad es alcanzar las metas propuestas por la organización con la menor cantidad de recursos y tiempo posible.

La productividad tiene un vínculo real con la eficiencia, puesto que si esta se usa para medir la productividad habría que asociarla solo con la productividad, pero si se toma en consideración, más que la calidad la cantidad de los producido, se debería buscar la eficiencia en la empresa.

- Eficacia

Kootz y Weihrich (2004), consideran que lo que genera el bien o servicio que brinda la empresa; consiste en el logro de las metas por parte de la organización, por lo que no tienen en cuenta la cantidad de recursos y tiempo utilizados para el logro de éstas.

2.5.4 Dimensiones de la Productividad

Bain (2000), se refiere a las siguientes dimensiones que forman parte de la productividad:

- Competencias Laborales

Para mejorar la productividad en condiciones estándar no se requiere recursos adicionales, sino de competencias básicas sobre como incrementar los esfuerzos mediante la labor de los trabajadores. Comprenden los conocimientos y habilidades que cada trabajador posee. (Bain, 2000, p.272).

Las competencias laborales motivan a los trabajadores a desarrollar la disposición de ir más allá y lograr los objetivos organizacionales (Bain, 2000, p.197).

Las competencias laborales se refieren a un conjunto de comportamientos que algunos trabajadores dominan mejor que otros, que les convierte en más productivos en una situación determinada.

- Utilización de Recursos

Es la exactitud referida a la capacidad para realizar el trabajo la cual se iguala a la cantidad de trabajo que hay que realizar. (Bain, 2000, p.13).

Es la forma de realizar una actividad que tiene como objetivo tratar y adecuar los recursos

disponibles de tal forma que se asegure un correcto uso de este, al igual que mejorar su productividad. Comprenden la puntualidad en las tareas asignadas, horas trabajadas y el material con el que disponen.

- Producto

Es aquel que debe contar con un conjunto particular de características esenciales de calidad que deben medirse para cubrir las expectativas de los clientes (Bain, 2000, p.132).

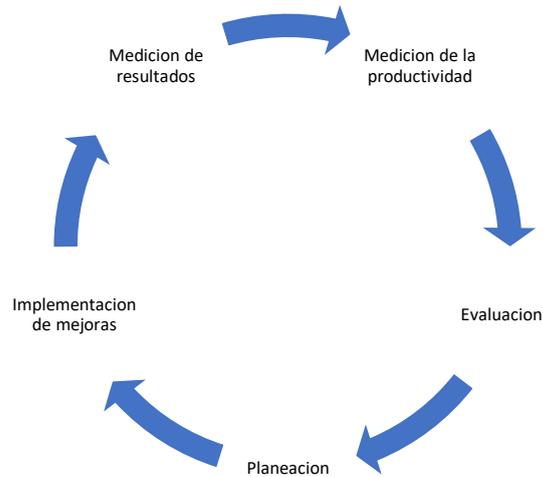
Es un conjunto de atributos tangibles e intangibles que abarcan empaque, color, precio, calidad y marca; el producto puede ser un bien, un servicio, un lugar, una persona o una idea. (Unger *et al.*, 2014)

2.5.5 Importancia de la Productividad

La gestión del talento humano permite atraer y retener a los colaboradores de una empresa, por medio de un manejo de recursos humanos más correcto, el cual permite emplear al personal más calificado. El talento humano recluta, selecciona, orienta, recompensa, desarrolla, audita y da seguimiento a las personas con el fin de crear una base de datos que sea confiable, de esta forma los trabajadores se sienten comprometidos con la empresa. (Vallejo, 2016)

El control de la productividad es fundamental dentro de una empresa, pues de esta depende el éxito de la empresa ayudando a ser más competitivos. Para esto es importante establecer estrategias que contribuyan con el desempeño de la productividad. (Carpio, 2018)

Figura 2. Ciclo de mejoramiento de la productividad



Fuente: Carpio (2018)
Elaborado por: López, T. (2021)

La productividad de una empresa es un tema que en la actualidad es de suma importancia ya que de este depende el futuro de la empresa, está directamente ligado con la gestión del talento humano ya que, si una empresa tiene un correcto manejo, permitirá que en la empresa haya una buena productividad. La productividad esta coligada a la producción de una entidad, es una actitud de la mente que busca optimizar continuamente todo lo que existe (Martínez, 2019).

3. METODOLOGÍA

3.1 Método

En la presente investigación se aplicará el método hipotético deductivo de tal manera que se ha entrado en el razonamiento lógico.

Hipotético- Deductivo, es una aproximación a la verdad, considera una descripción del método científico al plantear hipótesis en base a los datos disponibles y luego aplicar la deducción para llegar a una conclusión (Hernández & Mendoza, 2019)

Planteamiento del Problema: A través de una investigación preliminar se determina que no existe información, en donde se pueda evidenciar la productividad de la empresa de Tecnimadera.

Formulación de hipótesis: con los datos recopilados se procede a la constatación de la hipótesis para realizar la posterior comprobación

H1: En la empresa Tecnimadera existe una relación significativa entre la gestión por procesos y la productividad.

Deducciones de conclusiones: Con los datos recopilados se procede a verificar las consecuencias observables en caso de que la hipótesis sea verdadera.

La Contrastación: Con la información obtenida se procede a la puesta en prueba de una hipótesis, confrontándola con los hechos reales.

3.2 Tipo de investigación

Investigación descriptiva

Porque va a permitir identificar como se encuentra actualmente la productividad en la empresa Tecnimadera de la ciudad de Baños de Agua Santa

Documental

Se empleará la investigación bibliográfica considerando libros, revistas, portales web y demás registros que permitirán fundamentar las variables del tema referente a la Gestión de talento humano y la productividad.

3.3 Diseño

No experimental

En la presente investigación se aplicará el diseño no experimental porque no existe la manipulación de variables (Hernández *et al.*, 2014)

3.3.1 Enfoque de la investigación

El presente estudio tiene enfoque cualitativo y cuantitativo, ya que ambos buscan resolver problemas o producir conocimiento en el campo investigativo (Hernández *et al.*, 2014).

En el enfoque cuantitativo el estudio se dirigió hacia las mediciones numéricas de los resultados de las encuestas, y su procesamiento será mediante el análisis estadístico SPSS *versión 22*, partiendo de la recolección, la medición de parámetros, la obtención de frecuencias y estadígrafos. El enfoque cualitativo permitió llegar a conclusiones de los análisis efectuados (Hernández, 2014).

3.4 Población y muestra

Población

La población objetivo se define como el conjunto completo de unidades para las cuales los datos de la encuesta se utilizarán para hacer inferencias.

Por lo tanto, la población objetivo define aquellas unidades para las que los resultados de la encuesta deben generalizarse” (Carrasco, 2016).

En este estudio sobre el impacto de la iniciativa de gestión del talento, la población objetivo comprende a todos los empleados de Tecnimadera que están inscritos en el sistema. Estos empleados son trabajadores laborales de tiempo completo; de ahí que sea fácil definir su número y características ya que existe un registro formal para todos, además de un perfil de empleado que es creado por el departamento de Recursos Humanos.

Para la presente investigación se toma como población al número de empleados de la empresa TECNIMADERA.

Tabla 1. Empleados de la Empresa Tecnimadera de la ciudad de Baños de Agua Santa

Género	Número
Masculino	6
Femenino	4
Total	10

Fuente: *Empresa Tecnimadera de la ciudad de Baños de Agua Santa*

Muestra

La muestra contempla el total de la población.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas de la encuesta: Se aplicará de forma directa a los empleados de la empresa Tecnimadera para obtener información primaria

Como instrumento se utilizó el cuestionario confeccionado por 20 items en la escala de Likert, de esta forma conocer las opiniones de los trabajadores referente a la Gestión del Talento

Humano y la Productividad.

Para determinar la confiabilidad del instrumento, cuestionario de la gestión del talento humano y el cuestionario de la productividad, se aplicará la encuesta y luego, los resultados serán validados según el estadístico Alpha de Cronbach

3.6 Técnicas de procesamiento de la información

Para el procesamiento de los datos recolectados se utilizarán cuadros y gráficos estadísticos para realizar el análisis que corresponda. Mediante el uso de SPSS, *versión 22*.

4. RESULTADOS Y DISCUSION

4.1 Análisis de los resultados

4.1.1. Valoración general de la encuesta.

Para ejecutar el análisis e interpretación de los resultados se partió de la base teórica, fundamentada, y de la población y muestra investigada, la misma que está compuesta de: personal de la empresa. Con todo esto se puede decir que el análisis es la distinción y separación de las partes de un todo hasta llegar a conocer sus principios o elementos, a través de la estadística descriptiva, mediante técnicas de recolección de información, como son las encuesta a través del uso del cuestionario

Como principal resultado de esta investigación, se obtuvo que la empresa considera al talento humano parte fundamental de la organización y es por esto que se enfoca en que los trabajadores deben tener formación en ámbitos sociales y en relación acorde a su trabajo, para así lograr un ambiente de confianza con las instrucciones y temas adecuados a su empleo y esto les permita tener un máximo nivel de contribución a la empresa.

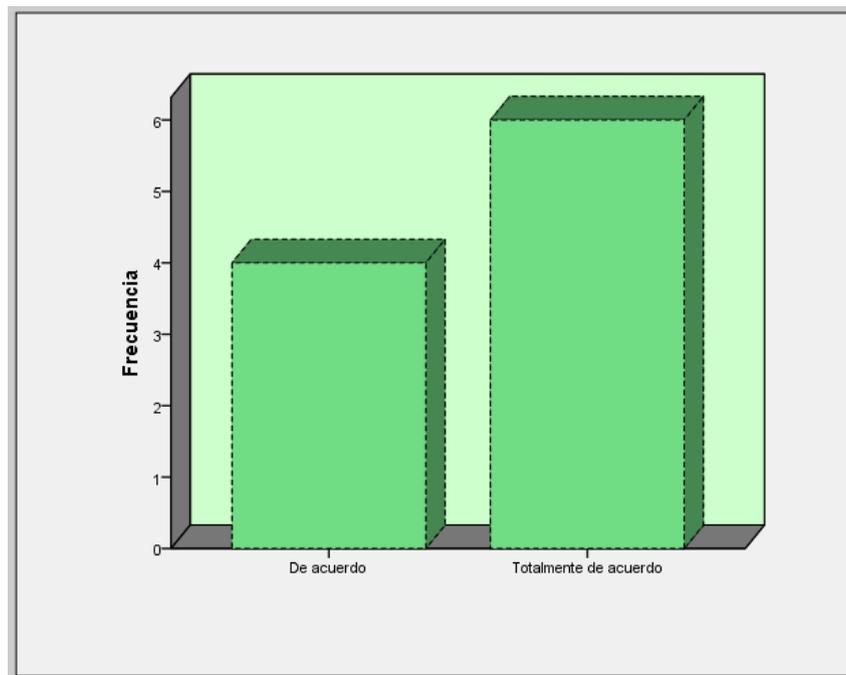
La productividad del talento humano está asociada a la capacitación, según los trabajadores y los vuelve más comprometidos con su trabajo, de esta forma se desenvuelven con mayor facilidad dentro de su espacio laboral, sin tener ningún inconveniente y que se sientan motivados por el empeño que ponen las personas a cargo de la organización para que su talento humano se sienta en un ambiente de confianza y tenga los conocimientos aptos y adecuados para lograr los objetivos a corto y largo plazo que se ha planteado la empresa en general.

4.1.2. Resultados alcanzados según los ítems relacionados con las categorías e indicadores de las variables gestión de talento humano y productividad.

Tabla 2. Valoración de los parámetros según ítem 1, para la variable: gestión de talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	4	40,0	40,0	40,0
Válidos Totalmente de acuerdo	6	60,0	60,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Figura 3. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 1, para la variable: gestión de talento humano.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22
Elaborado por: López, T. (2021)

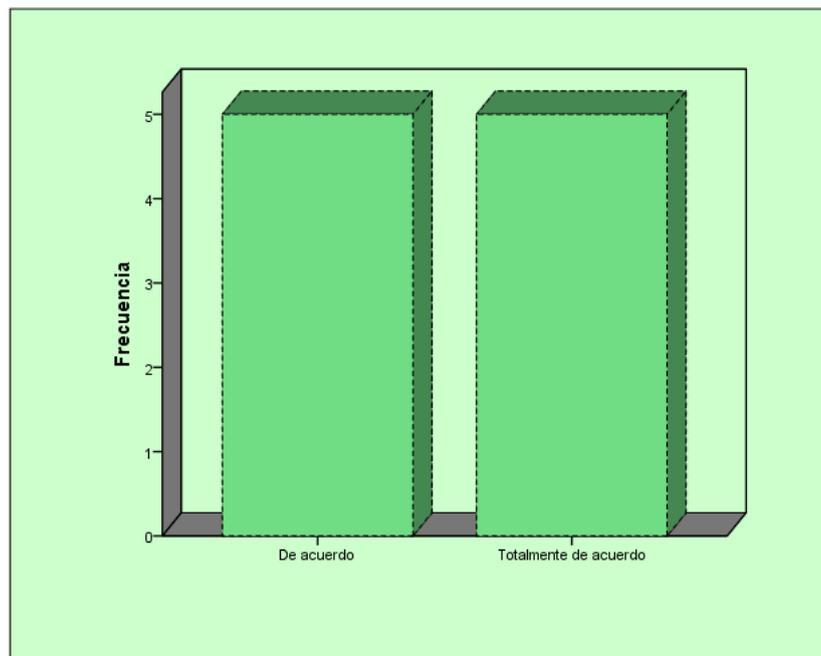
Análisis e interpretación

El 40% de los empleados considera que el proceso de selección del personal se efectúa de manera transparente, mientras que el 60% está totalmente de acuerdo.

Tabla 3. Valoración de los parámetros según ítem 2, para la variable: gestión de talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	De acuerdo	5	50,0	50,0	50,0
Válidos	Totalmente de acuerdo	5	50,0	50,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Figura 4. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 2, para la variable: gestión de talento humano.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22
Elaborado por: López, T. (2021)

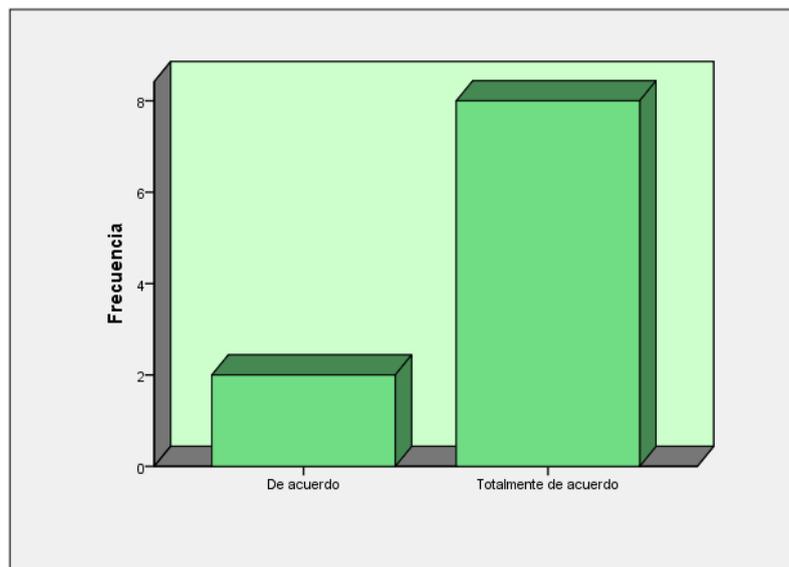
Análisis e interpretación

El 50% de los empleados está de acuerdo en considerar que los trabajadores cumplen con el perfil del puesto dado por la empresa, mientras que el otro 50% está totalmente de acuerdo

Tabla 4. Valoración de los parámetros según ítem 3, para la variable: gestión de talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	2	20,0	20,0	20,0
Válidos Totalmente de acuerdo	8	80,0	80,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Figura 5. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 3, para la variable: gestión de talento humano.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22
Elaborado por: López, T. (2021)

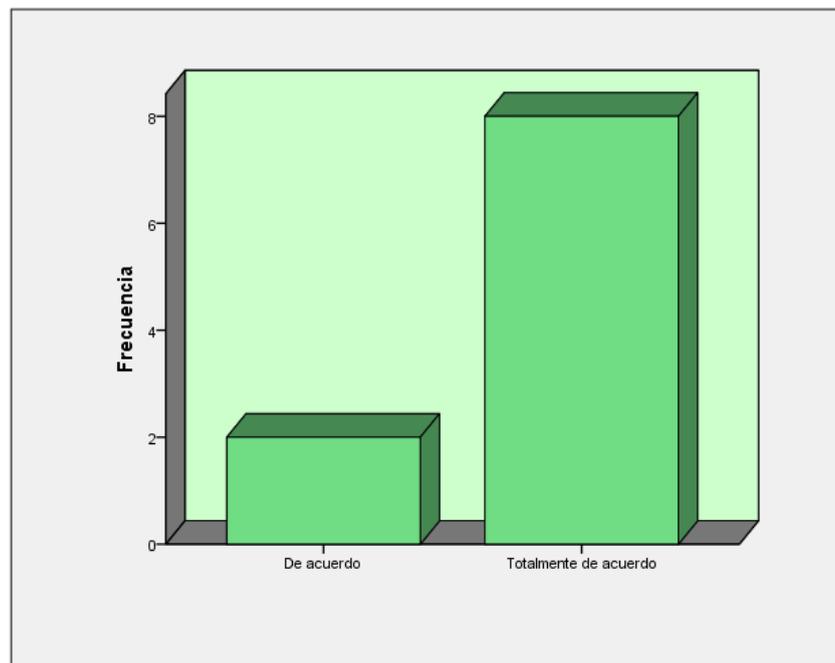
Análisis e interpretación

El 20% de los empleados está de acuerdo que la inducción que recibió al ingresar a laborar le facilitó la realización de sus actividades, mientras que el 80 % está totalmente de acuerdo.

Tabla 5. Valoración de los parámetros según ítem 4, para la variable: gestión de talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
De acuerdo	2	20,0	20,0	20,0
Totalmente de acuerdo	8	80,0	80,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Figura 6. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 4, para la variable: gestión de talento humano.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22
Elaborado por: López, T. (2021)

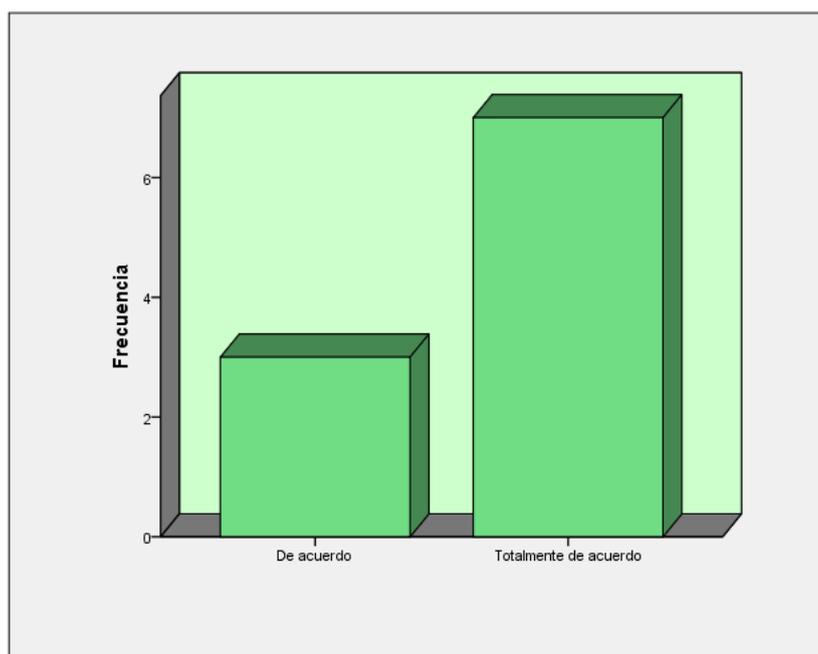
Análisis e interpretación

El 20% de los empleados está de acuerdo que los programas de capacitación son acordes a sus funciones, mientras que el 80 % está totalmente de acuerdo

Tabla 6. Valoración de los parámetros según ítem 5, para la variable: gestión de talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	3	30,0	30,0	30,0
Válidos Totalmente de acuerdo	7	70,0	70,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Figura 7. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 5, para la variable: gestión de talento humano.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22
Elaborado por: López, T. (2021)

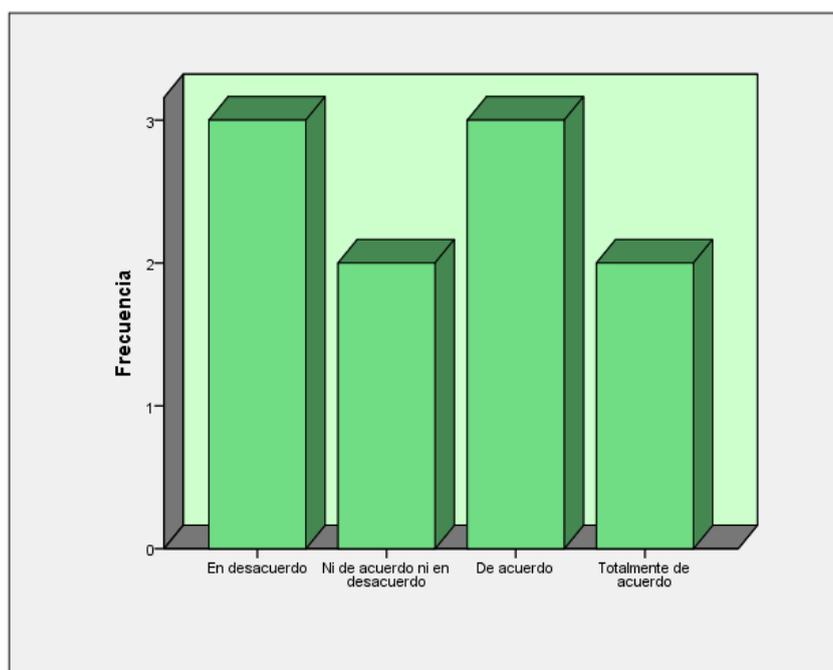
Análisis e interpretación

El 30% de los empleados está de acuerdo que las capacitaciones que recibe le ayudan a desempeñar mejor su función, mientras que el 70 % está totalmente de acuerdo.

Tabla 7. Valoración de los parámetros según ítem 6, para la variable: gestión de talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	3	30,0	30,0	30,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	20,0	20,0	50,0
Válidos De acuerdo	3	30,0	30,0	80,0
Totalmente de acuerdo	2	20,0	20,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Figura 8. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 6, para la variable: gestión de talento humano.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22
Elaborado por: López, T. (2021)

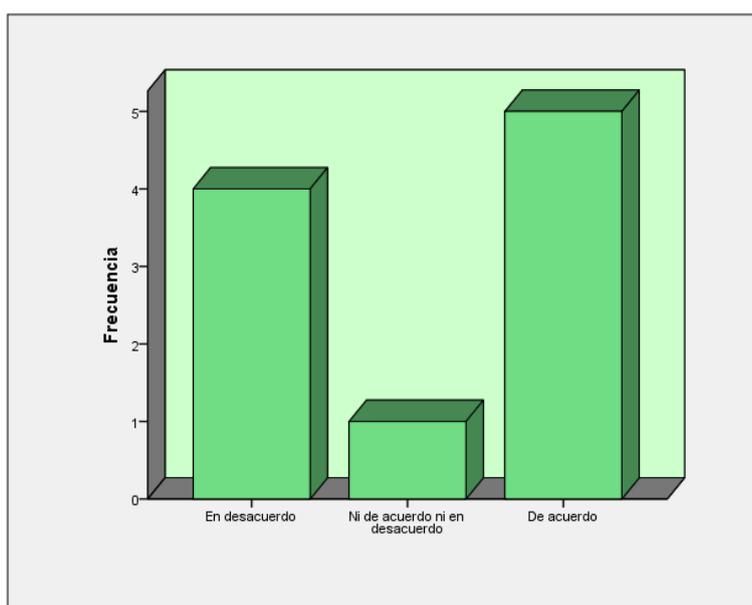
Análisis e interpretación

El 30% de los empleados está en desacuerdo que la empresa posee un adecuado programa de incentivos, el 20% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, el 30% está de acuerdo y el 20% está totalmente de acuerdo.

Tabla 8. Valoración de los parámetros según ítem 7, para la variable: gestión de talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
En desacuerdo	4	40,0	40,0	40,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	10,0	10,0	50,0
De acuerdo	5	50,0	50,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Figura 9. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 7, para la variable: gestión de talento humano.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22
Elaborado por: López, T. (2021)

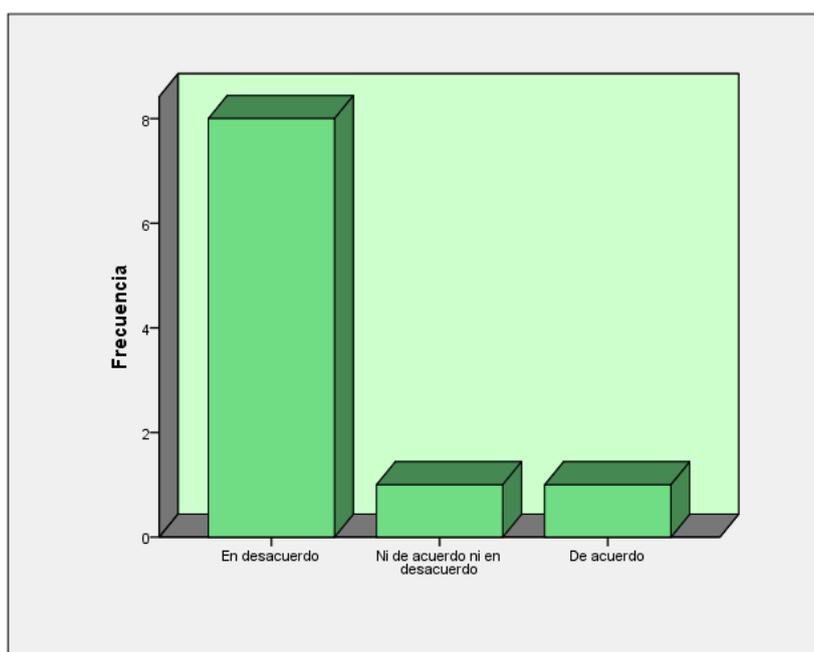
Análisis e interpretación

El 40% de los empleados está en desacuerdo que los servicios sociales y beneficios satisfacen su necesidad, el 10% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, y el 50% está de acuerdo.

Tabla 9. Valoración de los parámetros según ítem 8, para la variable: gestión de talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	8	80,0	80,0	80,0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	10,0	10,0	90,0
De acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Figura 10. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 8, para la variable: gestión de talento humano.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22
Elaborado por: López, T. (2021)

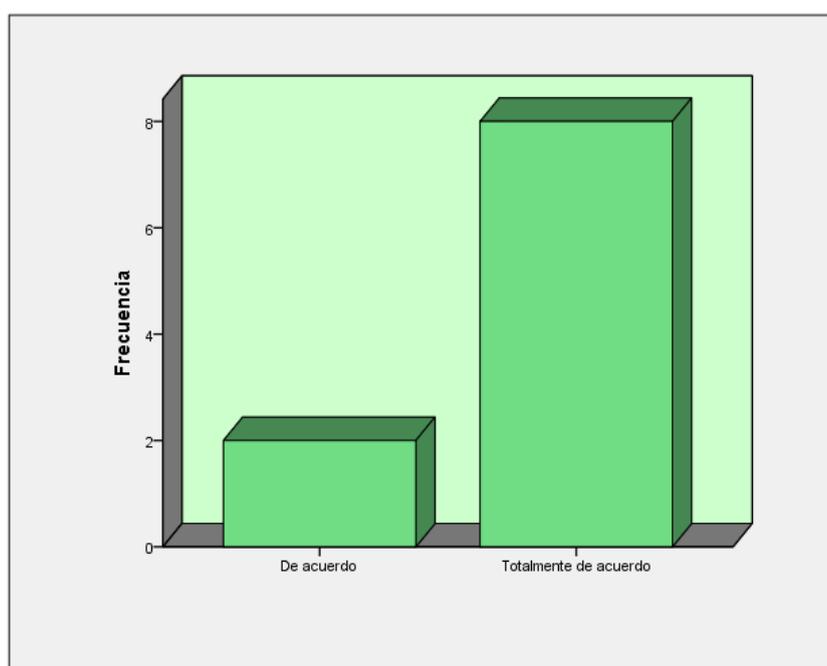
Análisis e interpretación

El 80% de los empleados está en desacuerdo que la remuneración que recibe por su labor cumple con sus expectativas, el 10% no está ni de acuerdo, ni en desacuerdo, y el 10% está de acuerdo.

Tabla 10. Valoración de los parámetros según ítem 9, para la variable: gestión de talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	2	20,0	20,0	20,0
Válidos Totalmente de acuerdo	8	80,0	80,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Figura 11. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 9, para la variable: gestión de talento humano.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22
Elaborado por: López, T. (2021)

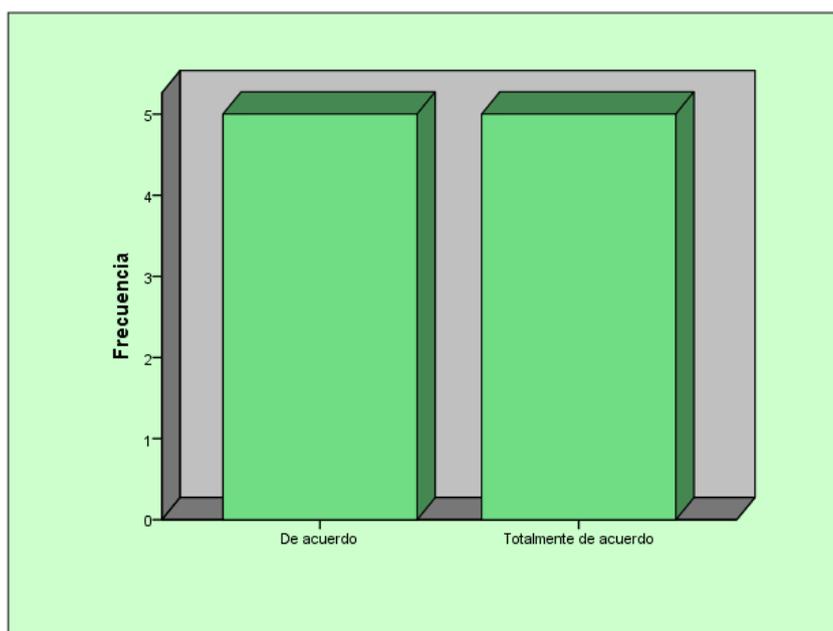
Análisis e interpretación

El 20% de los empleados está de acuerdo que el proceso de evaluación de los trabajadores es el apropiado, mientras que el 80 % está totalmente de acuerdo.

Tabla 11. Valoración de los parámetros según ítem 10, para la variable: gestión de talento humano

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	De acuerdo	5	50,0	50,0	50,0
Válidos	Totalmente de acuerdo	5	50,0	50,0	100,0
	Total	10	100,0	100,0	

Figura 12. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 10, para la variable: gestión de talento humano.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22
Elaborado por: López, T. (2021)

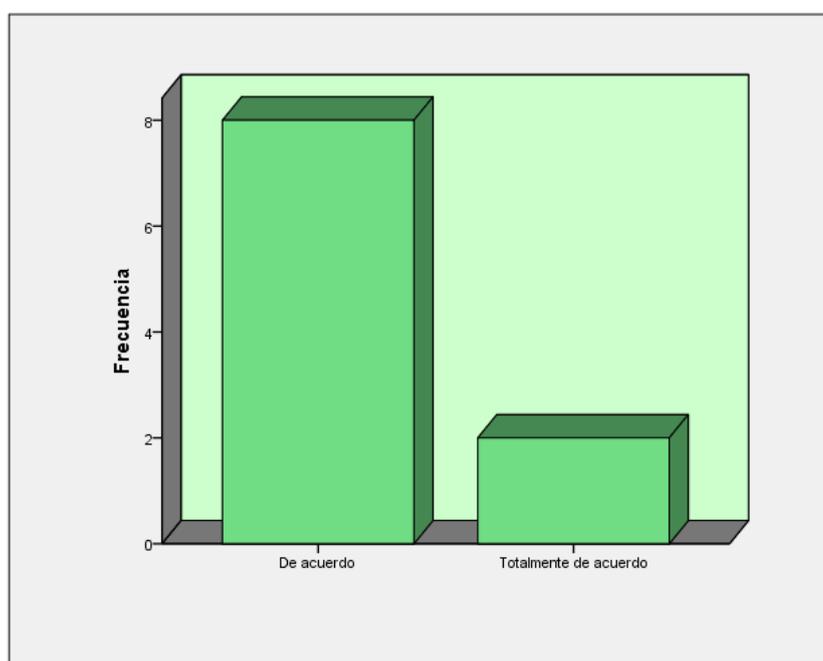
Análisis e interpretación

El 50% de los empleados está de acuerdo que su jefe verifica su trabajo y le brinda pautas a mejorar en sus actividades, mientras que el 50 % está totalmente de acuerdo.

Tabla 12 Valoración de los parámetros según ítem 11, para la variable: productividad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	8	80,0	80,0	80,0
Válidos Totalmente de acuerdo	2	20,0	20,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Figura 13. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 11, para la variable: productividad.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22
Elaborado por: López, T. (2021)

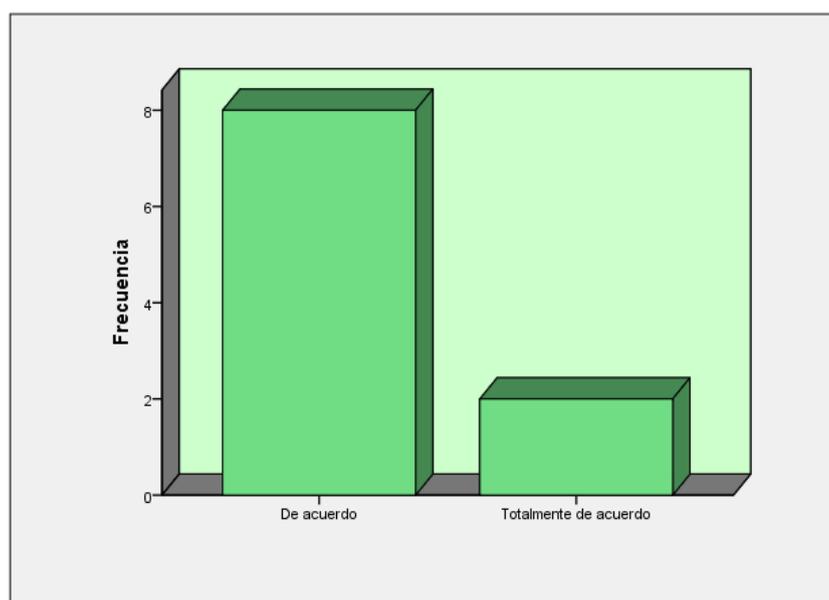
Análisis e interpretación

El 20% de los empleados está de acuerdo que sus conocimientos contribuyen al cumplimiento de sus actividades mientras que el 80 % está totalmente de acuerdo.

Tabla 13. Valoración de los parámetros según ítem 12, para la variable: productividad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	8	80,0	80,0	80,0
Válidos Totalmente de acuerdo	2	20,0	20,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Figura 14. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 12, para la variable: productividad.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22
Elaborado por: López, T. (2021)

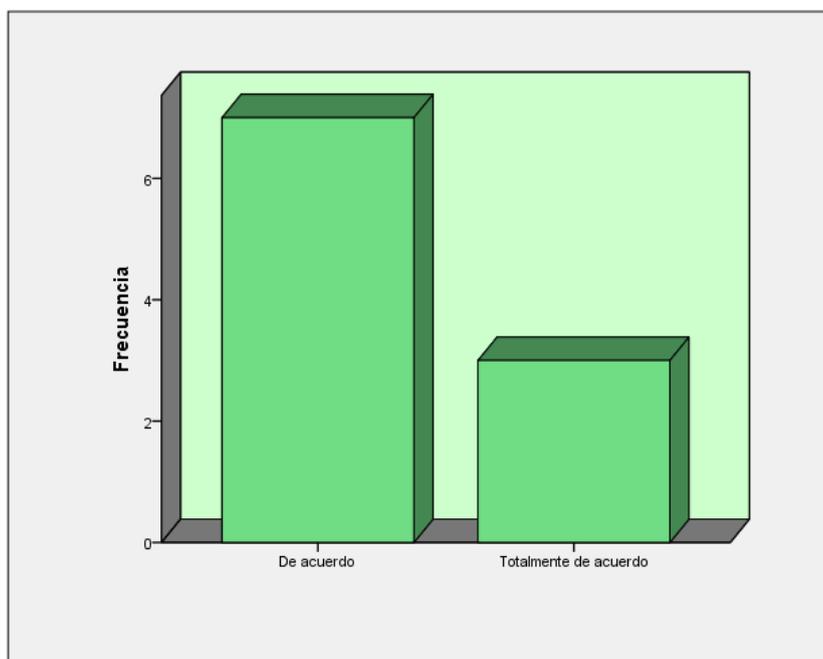
Análisis e interpretación

El 20% de los empleados está de acuerdo que efectúa aportes de carácter académico o técnico que benefician a su área de trabajo la inducción, mientras que el 80 % está totalmente de acuerdo.

Tabla 14. Valoración de los parámetros según ítem 13, para la variable: productividad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	7	70,0	70,0	70,0
Válidos Totalmente de acuerdo	3	30,0	30,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Figura 15. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 13, para la variable: productividad.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22
Elaborado por: López, T. (2021)

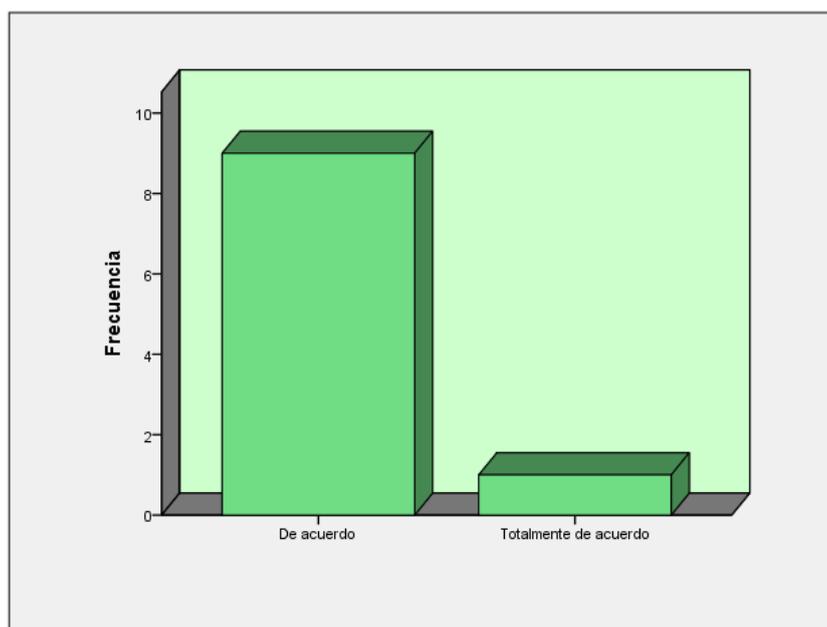
Análisis e interpretación

El 70% de los empleados está de acuerdo que los resultados de su trabajo están acordes con los objetivos establecidos para el puesto, mientras que el 30 % está totalmente de acuerdo.

Tabla 15. Valoración de los parámetros según ítem 14, para la variable: productividad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	9	90,0	90,0	90,0
Válidos Totalmente de acuerdo	1	10,0	10,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Figura 16. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 14, para la variable: productividad.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22
Elaborado por: López, T. (2021)

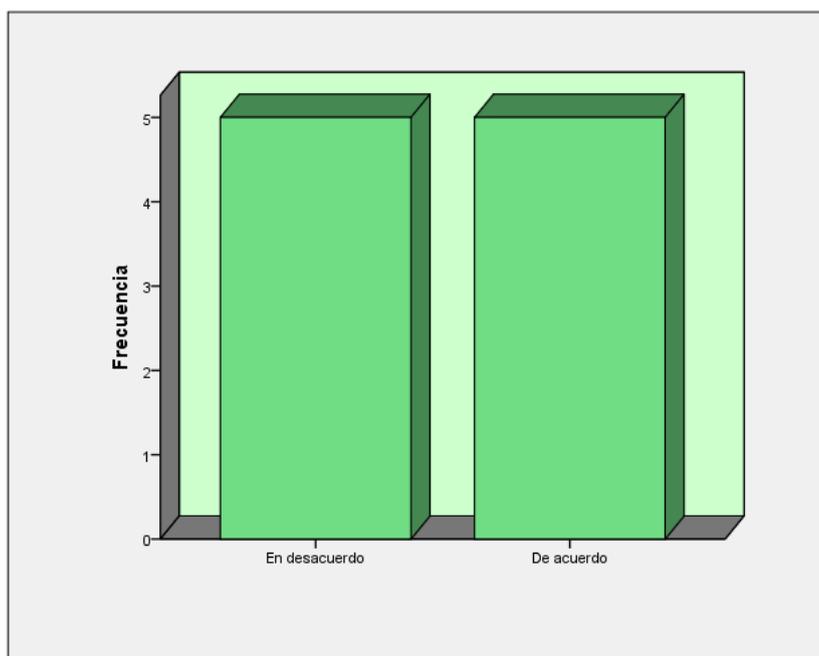
Análisis e interpretación

El 90% de los empleados está de acuerdo que utiliza de forma apropiada los materiales de trabajo, mientras que el 10 % está totalmente de acuerdo.

Tabla 16. Valoración de los parámetros según ítem 15, para la variable: productividad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
En desacuerdo	5	50,0	50,0	50,0
De acuerdo	5	50,0	50,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Figura 17. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 15, para la variable: productividad.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22
Elaborado por: López, T. (2021)

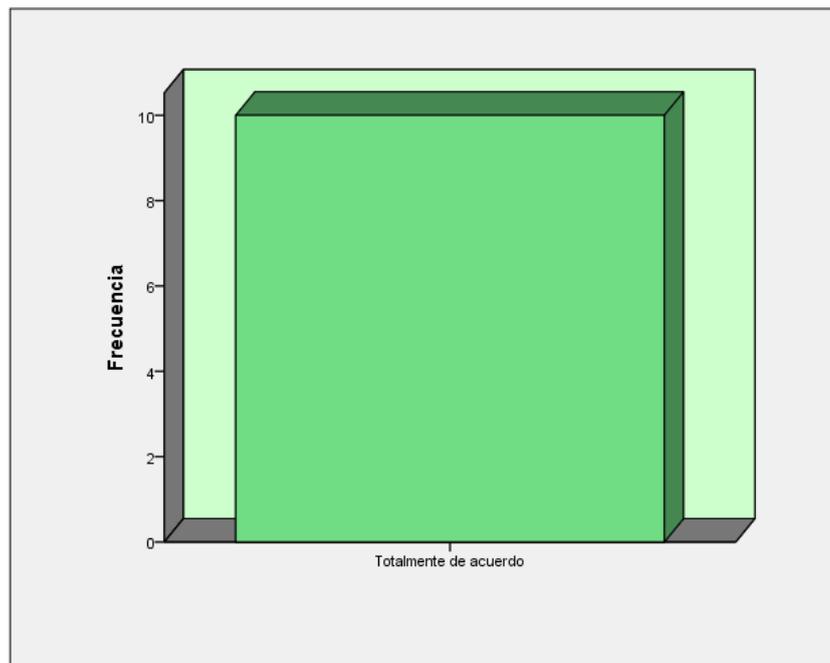
Análisis e interpretación

El 50% de los empleados está en desacuerdo que los materiales con que dispone su área de trabajo le permiten cumplir con sus actividades, mientras que el 50 % está de acuerdo.

Tabla 17. Valoración de los parámetros según ítem 16, para la variable: productividad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Totalmente de acuerdo	10	100,0	100,0	100,0

Figura 18. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 16, para la variable: productividad.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22
Elaborado por: López, T. (2021)

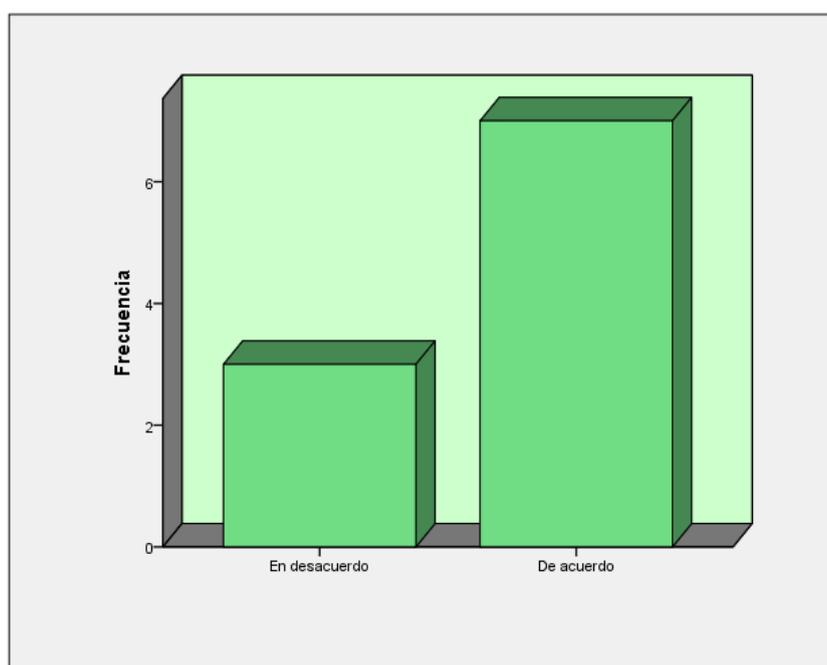
Análisis e interpretación

El 100% de los empleados está totalmente de acuerdo que cumplen con el horario de trabajo establecido.

Tabla 18. Valoración de los parámetros según ítem 17, para la variable: productividad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
En desacuerdo	3	30,0	30,0	30,0
De acuerdo	7	70,0	70,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Figura 19. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 17, para la variable: productividad.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22
Elaborado por: López, T. (2021)

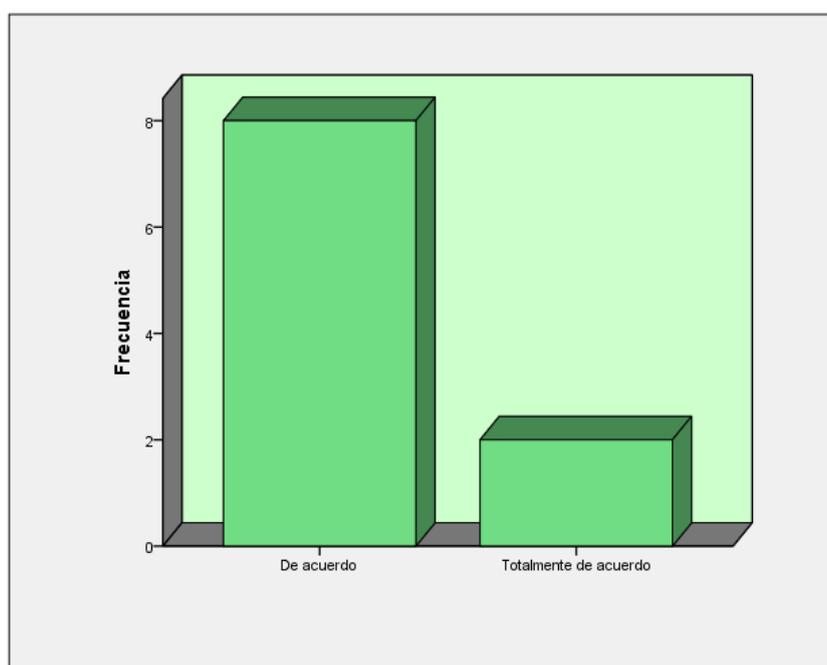
Análisis e interpretación

El 30% de los empleados está en desacuerdo que brinda más tiempo del requerido para finalizar una actividad asignada por su jefe, mientras que el 70 % está de acuerdo.

Tabla 19. Valoración de los parámetros según ítem 18, para la variable: productividad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
De acuerdo	8	80,0	80,0	80,0
Totalmente de acuerdo	2	20,0	20,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Figura 20. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 18, para la variable: productividad.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22
Elaborado por: López, T. (2021)

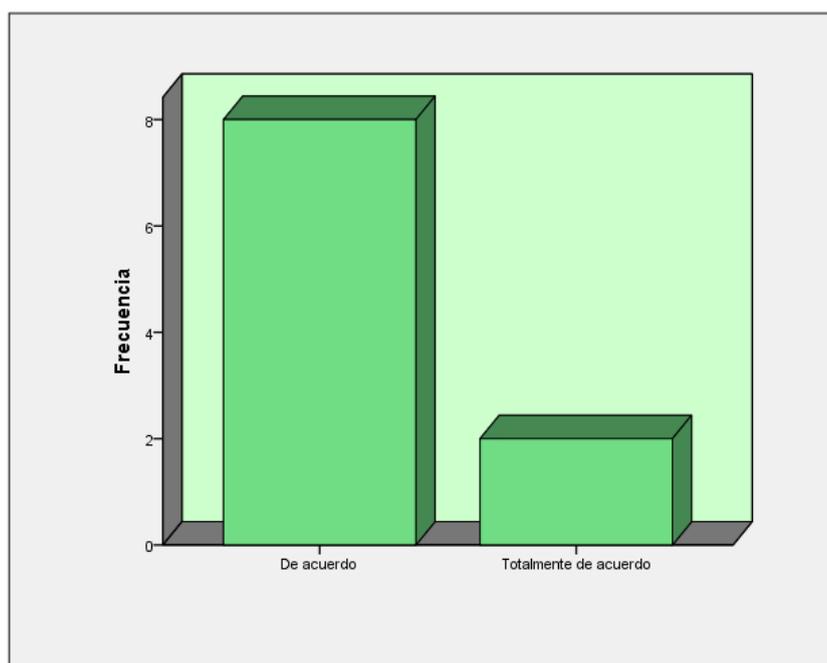
Análisis e interpretación

El 80% de los empleados está de acuerdo que mantiene el control físico y administrativo sobre el material y equipo para desempeñar las actividades diarias, mientras que el 20 % está totalmente de acuerdo.

Tabla 20. Valoración de los parámetros según ítem 19, para la variable: productividad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	8	80,0	80,0	80,0
Válidos Totalmente de acuerdo	2	20,0	20,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Figura 21. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 19, para la variable: productividad.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22
Elaborado por: López, T. (2021)

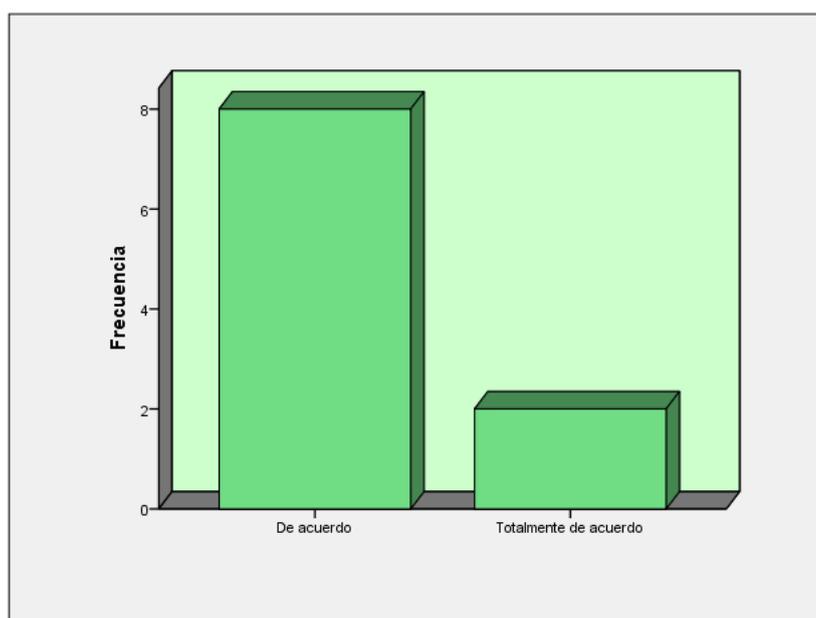
Análisis e interpretación

El 80% de los empleados está de acuerdo que el trabajo final que realiza cumple con los requerimientos en términos de contenido, exactitud y presentación, mientras que el 20 % está totalmente de acuerdo.

Tabla 21. Valoración de los parámetros según ítem 20, para la variable: productividad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	8	80,0	80,0	80,0
Válidos Totalmente de acuerdo	2	20,0	20,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Figura 22. Porcentajes alcanzados según la valoración del ítem 20, para la variable: productividad.



Fuente: Base de datos -IBM SPSS Statistics 22
Elaborado por: López, T. (2021)

Análisis e interpretación

El 80% de los empleados está de acuerdo que el trabajo final que realiza contribuye al desarrollo integral de su área, mientras que el 20 % está totalmente de acuerdo.

4.2 Discusión

Al centrarnos en estudios sobre la productividad, se encuentra la necesidad de que exista un presupuesto, un plan, una infraestructura excelente y equipos para realizar la capacitación del talento humano, puesto que con esto el personal puede desarrollar sus habilidades, destrezas y competencias para realizar mejor sus labores (Grifol, 2017).

Esta revisión bibliográfica ha querido centrarse en como la capacitación del talento humano ayuda a una mayor productividad, en estas variables existe una relación significativa, y es muy favorable que la mayoría de las empresas lo consideren, puesto que, con la capacitación, y con un buen clima laboral, el talento humano se puede desenvolver sin ningún problema y con una mayor satisfacción. (Barrios, *et al.*, 2020).

La satisfacción del talento humano y el reconocimiento que éste recibe por su desempeño es gracias a las capacitaciones que se les brinda, pues ellos son conscientes que son la base de una organización y que son fundamentales para su progreso. La productividad de una organización se debe gracias a la retroalimentación que recibe el personal mediante capacitaciones planificadas, el compromiso que tiene este con la organización, por el esfuerzo, la eficiencia y el rendimiento que ofrece el talento humano. Llama la atención la homogeneidad de los resultados obtenidos, ya que la mayoría de los estudios se centra en que la capacitación del personal es sumamente importante para que éste pueda desempeñar de manera eficiente su labor ante las actividades que se le presente. (Mestanza, 2018)

Este estudio tuvo como fin generar ambientes que favorezcan la eficiencia y eficacia del talento humano, y con ellos buscar una superación no solo a nivel personal, sino también organizacional, dando como resultados productividad a la empresa, motivación y compromiso

al personal, apoyándolos a tomar decisiones, y produciendo un mejor ambiente laboral donde se sientan cómodos y satisfechos para que puedan desempeñar todas sus actividades.

Para obtener una buena productividad y lograr que la organización se desarrolle con efectividad es necesario contar con un grupo laboral capacitado para efectuar el trabajo, ya que como es sabido el talento humano es el grupo del cual depende el desarrollo y éxito de una empresa y es por esto por lo que es primordial en una organización que se desarrollen todas las capacitaciones necesarias para así mantener a los trabajadores informados y actualizados sobre la evolución de la empresa.

Cuando el conocimiento evoluciona y es aprovechado permite que la organización crezca, innove y evolucione a un nivel donde la competitividad y productividad están en la cúspide y las ganancias aumentan cada día (Barboza,2018).

4.3 Comprobación de hipótesis

4.3.1 Hipótesis:

H_a: La gestión de talento humano en la empresa Tecnimadera de la ciudad de Baños de Agua Santa, muestra una relación significativa con la productividad laboral.

H₀: La gestión de talento humano en la empresa Tecnimadera de la ciudad de Baños de Agua Santa, no muestra una relación significativa con la productividad laboral.

Nivel de significancia: $\alpha = 5\%$

4.3.2 Evaluación de supuestos

Se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, teniendo en cuenta que muestra está constituida por 10 empleados, para determinar los supuestos de normalidad entre las variables. Se obtuvieron los resultados mostrados en la tabla 22.

Tabla 22. Pruebas de normalidad de las variables gestión de talento humano y productividad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del Talento Humano (agrupado)	,640	10	,000
Productividad (agrupado)	,640	10	,000

p (variable gestión de talento humano) $0,000 < 0,05$. No presenta distribución normal

p (variable productividad) $0,000 < 0,05$. No presenta distribución normal

4.3.3 Cálculo del coeficiente de correlación de spearman entre ambas variables.

Según el p valor del estadístico de normalidad ambas variables no cumplen el supuesto de normalidad en la distribución de sus valores, por lo que para hallar la correlación entre las variables de estudio se procedió mediante una prueba no paramétrica como el coeficiente de correlación de Spearman para determinar la relación entre las dos variables de estudio.

Tabla 23. Correlación de Spearman para las variables gestión de talento humano y productividad

Correlaciones				
			Gestión del Talento Hu-	Productividad
			mano	
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,667*
		Sig. (bilateral)	.	,035
	N		10	10
	Productividad	Coeficiente de correlación	,667*	1,000
		Sig. (bilateral)	,035	.
		N	10	10

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

Análisis e interpretación

El valor del estadístico de Spearman es de 0,667, esta relación es significativa por lo que se puede afirmar que con un 95 % de confianza en el ámbito de este estudio hay una correlación positiva entre las variables de gestión del talento humano y la productividad porque el valor del sig. (bilateral) es de 0,035 se encuentra por debajo de 0,5 requerido.

4.3.4 Conclusión de la comprobación

La gestión de talento humano en la empresa Tecnimadera de la ciudad de Baños de Agua Santa, muestra una relación significativa ($0,035 < 0,05$) con la productividad laboral.

4.3.5 Cálculo y análisis del alfa de Cronbach.

En este estudio se determina la confiabilidad del instrumento de medición conformado por 20 items, mediante el coeficiente alfa de Cronbach, utilizando el software SPSS versión 22, lo cual permite incrementar su confiabilidad. El valor mínimo aceptable para el coeficiente alfa de Cronbach es 0.7; por debajo de ese valor la consistencia interna de la escala utilizada es baja

Este valor manifiesta la consistencia interna, es decir, muestra la correlación entre cada una de las preguntas; un valor superior a 0.7 revela una fuerte relación entre las preguntas, un valor inferior revela una débil relación entre ellas. El valor mínimo aceptable del coeficiente de fiabilidad depende de la utilización que se hará del instrumento. Es decir, dependiendo de la exactitud requerida por la disciplina que lo requiere. Los resultados alcanzados se muestran en la tabla 24.

Tabla 24. Estadístico de fiabilidad según la escala para las variables: gestión de talento humano y productividad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,747	20

Análisis e interpretación

El coeficiente alfa de Cronbach es el indicador más utilizado para cuantificar la consistencia interna de un instrumento, sin embargo, requiere hacer una interpretación adecuada de su valor. Los resultados alcanzados muestran que el desempeño del aprendizaje en el uso del software SPSS *versión 22*, es aceptable, con Alfa de Cronbach de 0 .747.

Tabla 25. Estadísticos total-elementos basados en las variables gestión de talento humano y productividad.

Items	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿Considera que el proceso de selección del personal se efectúa de manera transparente?	,862	,700
¿Considera los trabajadores cumplen con el perfil del puesto dado por la empresa?	,168	,747
¿La inducción que recibió al ingresar a laborar le facilitó la realización de sus actividades?	-,634	,784
¿Los programas de capacitación son acordes a sus funciones?	,651	,720
¿Las capacitaciones que recibe le ayudan a desempeñar mejor su función?	-,356	,775
¿La empresa posee un adecuado programa de incentivos?	,923	,648
¿Los servicios sociales y beneficios satisfacen su necesidad?	,923	,657
¿La remuneración que recibe por su labor cumple con sus expectativas?	,482	,722
¿Considera que el proceso de evaluación de los trabajadores es el apropiado?	,651	,720
¿Su jefe verifica su trabajo y le brinda pautas a mejorar en sus actividades?	,211	,744
¿Considera que sus conocimientos contribuyen al cumplimiento de sus actividades?	-,736	,789
¿Efectúa aportes de carácter académico o técnico que benefician a su área de trabajo?	,526	,727
¿Los resultados de su trabajo están acordes con los objetivos establecidos para el puesto?	,183	,745
¿Utiliza de forma apropiada los materiales de trabajo?	-,282	,762
¿Los materiales con que dispone su área de trabajo le permiten cumplir con sus actividades?	,880	,661
¿Usted cumple con el horario de trabajo establecido?	,000	,749
¿Brinda más tiempo del requerido para finalizar una actividad asignada por su jefe?	,174	,757
¿Usted mantiene el control físico y administrativo sobre el material y equipo para desempeñar las actividades diarias?	,093	,750
¿El trabajo final que realiza cumple con los requerimientos en términos de contenido, exactitud y presentación?	,360	,736
¿El trabajo final que usted realiza contribuye al desarrollo integral de su área?	,252	,742

Análisis e interpretación

La tabla 25 muestra un resumen de los estadísticos arrojados por el software donde de forma general los items que integran el cuestionario muestran una adecuada consistencia, de relación

interna, que conllevan al alfa de Cronbach general encontrado en el estudio. Si se elimina o replantea la pregunta 17, por ser la menos consistente, otorgaría a este un valor de 7,89 y por lo tanto mayor uniformidad al instrumento

5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

Los indicadores de la gestión del talento humano, como un sistema compuesto por sus diferentes procesos que tienen relación con la productividad laboral están enmarcados en la propia planificación del talento humano, donde se detallan los requerimientos del personal necesarios, tanto presentes como futuros; la integración que comprende las actividades de reclutar el personal, seleccionar al más idóneo de acuerdo a las necesidades y requerimientos de la institución; así como el desarrollo de personal referido a la capacitación y formación que requieren.

Se comprueba a través de las herramientas aplicadas y el estadístico de Spearman obtenido, que la gestión de talento humano en la empresa Tecnimadera de la ciudad de Baños de Agua Santa, presenta diferencias significativas con la productividad, pues las actividades y funciones del contexto laboral, identificadas, se articulan adecuadamente con las diversas capacidades que le competen a la organización.

La Gestión del Talento Humano se relaciona de forma positiva con la productividad laboral puesto que la relación entre las variables a través del coeficiente de correlación indica, que, ante una buena gestión del talento humano, se incrementa el nivel de productividad de la empresa, lo cual se justifica por el nivel elevado de capacitación de los empleados a través de programas personalizados.

La gestión de talento humano como proceso estratégico de contratación, capacitación, acompañamiento profesional, motivación y recompensa del personal, en la Empresa Tecnimadera, cumple con los estándares que permiten mantener la productividad, ya los resultados alcanzados reflejan un uso apropiado de sus recursos humanos.

.2 Recomendaciones

Para seguir incrementando los niveles de productividad a través de la gestión de talento humano se debe seguir evaluando con más detalles, los procesos de selección, reclutamiento, inducción, capacitación y entrenamiento del personal, para lo cual pudieran desarrollarse flujogramas laborales dirigidos a este fin.

Utilizar otros indicadores que permitan establecer otros parámetros que aumenten la positividad de la relación gestión de talento humano-productividad.

6. BIBLIOGRAFÍA

- Agurto, J., & Chico, E. (2015). *Propuesta de un sistema de gestión de talento humano para mejorar el desempeño y productividad laboral en la empresa Gerenconta S.A. Tesis de pregrado*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Armas, J., & Asencio, V. (2016). *Gestión del Talento Humano y la Productividad de los Trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. provincia de Ascope*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Samborondón - Ecuador: Universidad ECOTEC.
- Aston, C. and Morton, L. (2005) "Managing Talent for competitive advantage", *Strategic HR Review*, 4: 5, 28- 31.
- Bain, R. (2000). *Productividad: La solución a los problemas de la empresa*. México: Editorial Mc. Graw Hill.
- Ballesteros R. S. (2010). *Talents: The Key for Successful Organizations*.
- Bano, S., Khan, A., Rehman, H. U., & Humayoun, A. A. (2010), *Schematizing Talent Management, A core Business issue*. *Far East Journal of Psychology and Business*, 2(1).
- Barboza, P. (2018). *La gestión del talento humano en el Perú-Servir*. Obtenido de Ideas gubernamentales.com: <https://ideas-gubernamentales.blogspot.com/2018/03/la-gestion-del-talento-humano-en-el.html>
- Barrios, K. d., Olivero, E., & Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62.
- Behera, M, (2016) *Gestión del talento*, *Revista internacional de negocios y gestión*. vol. 4, (7),
- Bhatnagar, J., (2007). *Managing capabilities for talent engagement and pipeline development*, *Industrial and Commercial Training*, 40(1): 19-28.

- Blas, Y. M. (2017). *Relaciones laborales en el área de portabilidad de la Empresa Atento, Trujillo, 2017*. Universidad Cesar Vallejo, Trujillo.
- Brewster, C., Sparrow, P., & Vernon, G. (2007). *International human resource management*. London, UK: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Bryan, L. L. (2004), Making a Market in Knowledge, *The Mckinsey Quarterly*, No. 3, pp 100-1.
- Bunge, M (2010). *Las pseudociencias*. Pamplona, España. Editorial Laetoli, Pag:184.
- Cappelli, P. (2008). „Talent management for the 21st century“, *Harvard Business Review*, 86 (3): 74-81.
- Carbajal, G. (2017). *Gestión de talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016*. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.
- Carpio, V. F. (2018). *El proyecto de investigación para las ciencias empresariales*. Lima: UNSA.
- Carrasco, D. (2016). *Metodología de la Investigación científica (Décima ed.)*. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Cascio, W. F. (2006). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits* (7th ed.). Burr Ridge, IL: Irwin/McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión Del Talento Humano*. 2ª Edición. México: Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*. Buenos Aires, Argentina: Mc Graw-Hill.
- David, P., Hall, B. & A. Toole (2000). Is Public R&D a Complement or a Substitute for Private R&D? A Review of the Econometric Evidence, *Research Policy*, 29, 497-520.

- Escobar, J. (2017). *La Gestión del Talento Humano y la Productividad de la Agroempresa UNIÓN LIBRE. Tesis de postgrado*. Ambato: Universidad Técnica Ambato.
- European Business School. (20 de Abril de 2018). *¿Qué es la gestión del talento humano?* Obtenido de <https://www.eude.es/blog/gestion-talento-humano/>
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Gamba, J. (2015). *La motivación y su relación con la productividad*. Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro, México.
- García, J. E., Duran, S. E., & Prieto, R. (2017). Políticas de gestión de talento humano para el desarrollo de competencias gerenciales en empresas metalmecánica. *Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 17(2), 130-141.
- García, M., Sánchez, K., y Zapata, A. (2008). Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana. Una relación con el capital social. Colombia: editorial Universidad del Valle.
- Grifol, D. (2017). *¿Qué es productividad laboral?* Obtenido de <https://danielgrifol.es/que-es-productividad-laboral/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México D.F: Mc Graw Hill.
- Herrera, K. (2015). *La Gestión del Talento Humano y su efecto en la Productividad Laboral de la Empresa SECOHI Cía. Ltda., Matriz Latacunga. Tesis de pregrado*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Ingham, J. (2006), "Closing the talent management gap." *Strategic HR Review*, Mar/Apr, vol. 5 no.3, pp. 20-23.

- Jimenes León, F, A. y Mariño – Lua, I, L. (2018). Investigación y análisis de la rotación del talento humano en las cadenas de comidas rápidas y su impacto en la productividad y el clima laboral. *Ciencias económicas y empresariales. Revista científica dominio de las ciencias*, 4(3), 449-465
- Koontz, H., y Weihrich, H. (2004). *Administración una perspectiva global y empresarial*. 12ª Edición. México: McGraw-Hill Interamericana
- La Rosa, A. O. (2008). La gestión del Talento Humano. *Actualidad empresarial* (155), 1-3.
- Lewis, R.E. and Heckman, R.J. (2006) “Talent Management: A critical review”, *Human Resource Management. Review*, 16, 139–154.
- Mamani, M. (2019). *Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa - 2019*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Martínez, J. (2019). *La productividad y su importancia*. Obtenido de econosublime.com: <http://www.econosublime.com/2019/04/que-es-productividad-importancia.html>
- McDonnell, A., Lamare, R., Gunnigle, P., & Lavelle, J. (2010). Developing tomorrow's leaders—Evidence of global talent management in multinational enterprises. *Journal of World Business*, 45(2), 150-160
- Medina, J. (2010). Modelo Integral de productividad, aspectos importantes para su implementación. *Revista Escuela de Adimistración de Negocios*, 69, 110-119.
- Mestanza, Y. Y. (2018). *La gestión del talento humano en las organizaciones privadas*. Tesis de licenciatura, Universidad autónoma de Ica, Chincha, Perú.

- Mitchell, T.R., Holtom, B.C., & Lee, T.W. (2001). How to keep your best employees: Developing an effective retention policy. *Academy of Management Executive*, 15, 96-108. págs 271-276.
- Perea, J. (2006). Gestión de recursos humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global. *Revista IIPSI. Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú.*
- Pérez. (2015). Qué es la administración de compensaciones y cuáles son sus beneficios. Recuperado desde <http://blog.peoplenext.com.mx/que-es-la-administracion-de-compensaciones-y-cuales-son-sus-beneficios>
- Prokopenko (2001). *La Gestión de la Productividad*. Suiza, Ginebra: Copyright Organización Internacional del Trabajo.
- Ramírez, R. I., Chacón, H. C., & Valencia, K. P. (2019). Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 16(1), 20-42.
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Alfredo M, H. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176.
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruiz, G., & Hugueth, A. (2019). Gestión del talento humano: análisis desde el enfoque estratégico. *Revista Información Tecnológica*, XXX(6), 167-176. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642019000600167>
- Robbins, S.P., y Coulter, M. (2010). *Administración*. 10ª Edición. México: Editorial Pearson.

- Rodríguez, J. (2007). *Administración Moderna de personal*. 7ª Edición. México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Rubió, T. (2016). *Recursos Humanos. Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Barcelona: Octaedro.
- Sánchez, L. (2015). *¿Qué es la productividad empresarial?* Obtenido de emprendepyme.net: <https://www.emprendepyme.net/que-es-la-productividad-empresarial.html>
- Sandoval, R; Armijos, D; Gonzales, K. (2018). La comunicación del talento humano en la productividad empresarial. Universidad Internacional del Ecuador. *Innova Research Journal*, 3(8.1), 167-175
- Singh (2008). *Human factor and organizational productivity in textile industry and agricultural machinery industry in north India* (Tesis Doctoral). Panjab University, Chandigarh. India
- Stahl, G. K., Bjorkman, I., Farndale, E., Morris, S. S., Stiles, P., Trevor, J. and Wright, P. M. (2007). *Global talent management: How leading multinationals build and sustain their talent pipeline*, Faculty and Research Working Paper. Fontainebleau,
- Tam, F. L. (2019). *Gestión Administrativa y Productividad, Caso: Super Rey Sac*, . Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte, Trujillo.
- Tanuja A. (2007). *Strategic Human Resource Management* Faculty of management studies, University of Delhi, Oxford University Press.

- Tello, J. (2017). *Relación de la gestión de talento humano con la productividad laboral en la escuela de conductores conduce Perú, Cajamarca 2017. Tesis de pregrado*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte.
- Torrez, T., & Ordoñez, J. (2019). Agglomeration economies and urban productivity. *Region*, 6: 17-24.
- Unger, K., Flores, D., & Ibarra, J. (2014). Productividad y capital humano. *El trimestre económico*, 909-941
- Vallejo, L (2016) Libro de Gestión del talento humano. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. P 16
- Vallejo, V., & Portalanza, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas del Ecuador. *Revista Podium* (1), 145-168.
- Vance, R.J. (2006). Employee engagement and commitment. SHRM Foundation.
- Verona, J. (19 de enero de 2019). *Productividad laboral*. Obtenido de grup verona.com: <https://grupoverona.pe/productividad-laboral/>
- Werther, B. (2008). *Elementos De Administración De Personal Y RR. HH*". 7ª. Edición. México D.F.: McGraw – Hill
- Yagual González, D. (2018). *Gestión de talento humano y su incidencia en la productividad de los trabajadores del gobierno autónomo descentralizado del cantón La Libertad*. Guayaquil, Ecuador: Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

7. ANEXOS

7.1 Encuesta sobre determinación de la relación existente entre la gestión del talento humano y la productividad.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE INGENIERÍA COMERCIAL



La presente encuesta es dirigida hacia la determinación de la relación existente entre la gestión del talento humano y la productividad laboral para mejorar los procesos existentes en la empresa Tecnimadera de la ciudad de Baños de Agua Santa.

Nota: La información solicitada será de carácter confidencial y utilizado para fines académicos.

Después de leer cuidadosamente cada enunciado, maque con una (X) el número que corresponda, utilizando la escala siguiente:

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De Acuerdo	Totalmente de Acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

N°	ITEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
1	Considera que el proceso de selección del personal se efectúa de manera transparente.					
2	Considera los trabajadores cumplen con el perfil del puesto dado por la empresa					
3	La inducción que recibió al ingresar a laborar le facilitó la realización de sus actividades.					
4	Los programas de capacitación son acordes a sus funciones.					
5	Las capacitaciones que recibe le ayudan a desempeñar mejor su función.					
6	La empresa posee un adecuado programa de incentivos.					
7	Los servicios sociales y beneficios satisfacen su necesidad.					
8	La remuneración que recibe por su labor cumple con sus expectativas.					
9	Considera que el proceso de evaluación de los trabajadores es el apropiado.					
10	Su jefe verifica su trabajo y le brinda pautas a mejorar en sus actividades.					

PRODUCTIVIDAD						
1	Considera que sus conocimientos contribuyen al cumplimiento de sus actividades.					
2	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que benefician a su área de trabajo.					
3	Los resultados de su trabajo están acordes con los objetivos establecidos para el puesto					
4	Utiliza de forma apropiada los materiales de trabajo.					
5	Los materiales con que dispone su área de trabajo le permiten cumplir con sus actividades.					
6	Usted cumple con el horario de trabajo establecido.					
7	Brinda más tiempo del requerido para finalizar una actividad asignada por su jefe.					
8	Usted mantiene el control físico y administrativo sobre el material y equipo para desempeñar las actividades diarias.					
9	El trabajo final que realiza cumple con los requerimientos en términos de contenido, exactitud y presentación.					
10	El trabajo final que usted realiza contribuye al desarrollo integral de su área.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

7.2 Operacionalización de las variables

Variable independiente: Gestión de Talento Humano

CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADORES	TECNICAS E INSTRUMENTOS
<p>La gestión del talento humano hace referencia al conjunto de procesos que una empresa, a través de su departamento de recursos humanos, pone en marcha para la atracción, captación e incorporación de nuevos colaboradores, así como retención de los existentes. La gestión del talento humano consiste en identificar qué competencias profesionales, actitudes y aptitudes necesita reunir el personal para desempeñar correctamente cada uno de los puestos de trabajo. (Ramírez, <i>et al.</i> 2019).</p>	<p>Reclutamiento y selección</p> <p>Inducción y Capacitación</p> <p>Motivación</p> <p>Evaluación</p>	<p>Nivel de reclutamiento y selección del personal</p> <p>Tipos de capacitaciones para el crecimiento personal y profesional de los trabajadores</p> <p>Tipos de remuneración, incentivos y beneficios.</p> <p>Tipos de controles y verificación de la actividad laboral.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Elaboración propia

Variable dependiente: Productividad laboral

CONCEPTO	CATEGORÍA	INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>Es la relación entre cierta producción y ciertos insumos, es una medida de lo bien que se han combinado y utilizado los recursos para cumplir los resultados específicos deseables.</p> <p>Es la capacidad de lograr objetivos y de generar respuestas de máxima calidad que permitan a los trabajadores desarrollar su potencial y obtener a cambio un mejor nivel en su calidad de trabajo. (Torrez & Ordoñez, 2019).</p>	<p>Conocimiento</p> <p>Eficacia</p> <p>Eficiencia</p> <p>Compromiso</p>	<p>Nivel de competencias laborales.</p> <p>Comparación entre resultados y los objetivos previstos</p> <p>Usos de los recursos</p> <p>Nivel de comprometimiento para el desempeño final de cada tarea.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>

Elaboración propia