

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

FACULTAD DE INGENIERÍA

**PROGRAMA DE ESTUDIOS DE INGENIERÍA
INDUSTRIAL**



**Gestión del talento humano y la productividad laboral en la
Empresa FERMICAM E.I.R.L., Chimbote 2020.**

Tesis para obtener el título de ingeniero industrial

Autores:

Castro López, Durbyn Adrián

Asesor - Código ORCID

Angeles Morales Julio César - 0000-0002-7470-8154

Chimbote – Perú

2022

INDICE

Palabras claves	III
Título.....	IV
Resumen.....	V
Abstract	VI
1. Introducción	7
2. Metodología	22
3. Resultados.....	24
4. Análisis y Discusión	27
5. Conclusiones	43
6. Recomendaciones	47
7. Referencias bibliográficas.....	47
8. Anexos.....	50

Palabras clave:

Tema	Gestión del talento humano
Especialidad	Productividad laboral

KEYWORDS:

Theme	Human talent management
Specialty	Productivity

Línea de Investigación:

Línea de programa	Gestión de organizaciones
Área	Ingeniería y tecnología
Sub área	Otras ingenierías y tecnologías
Disciplina	Ingeniería industrial

Gestión del talento humano y la productividad laboral en la empresa
FERMICAM E.I.R.L., Chimbote 2020

Resumen

El propósito de este estudio fue examinar si existe una relación entre la gestión del talento y la productividad de los empleados en FERMICAM E.I.R.L., Chimbote 2020. Las preguntas de investigación fueron: ¿En qué medida la gestión del talento se relaciona con la productividad de los empleados en FERMICAM E.I.R.L.?

El objeto de investigación de este estudio es un grupo de 10 trabajadores, el tipo de investigación es fundamental porque se recopila información sobre cada variable para luego determinar si existe relación entre la gestión del recurso humano y la productividad, en cuanto al diseño de investigación no es experimental Sexual, transversal, descriptivo, relevante. Se utilizaron encuestas y cuestionarios como herramientas de recolección para la obtención de datos. El nivel de gestión de recursos humanos, el nivel de productividad laboral alcanzado y el índice de la relación entre el nivel de gestión de recursos humanos y la productividad laboral en la empresa FERMICAM E.I.R.L. por determinar, Chimbote 2020.

Abstract

The purpose of this study was to examine whether there is a relationship between talent management and employee productivity at FERMICAM E.I.R.L., Chimbote 2020. The research questions were: To what extent talent management is related to company productivity employees at FERMICAM E.I.R.L.?

The research object of this study is a group of 10 workers, the type of research is fundamental because information is collected on each variable to later determine if there is a relationship between human resource management and productivity, in terms of the research design it is experimental Sexual, transversal, descriptive, relevant. Surveys and questionnaires were used as collection tools to obtain data. The level of human resources management, the level of labor productivity achieved and the index of the relationship between the level of human resources management and labor productivity in the company FERMICAM E.I.R.L. to be determined, Chimbote 2020.

1. Introducción

El propósito de este estudio fue examinar si existe una relación entre la gestión del talento y la productividad de los empleados en FERMICAM E.I.R.L., Chimbote 2020. Las preguntas de investigación fueron: ¿En qué medida la gestión del talento se relaciona con la productividad de los empleados en FERMICAM E.I.R.L.?, debido a que se sabe que la gestión del talento es la principal fuente de optimización de la productividad. Para obtener más conocimiento, se buscaron investigaciones previas sobre la variable en estudio. Mantilla y Raico (2021) en su estudio “La gestión del talento y su impacto en la productividad laboral en las empresas Cajamarca Hotel S.A.C.” buscaron comprender cómo la gestión del talento afecta la productividad laboral en las empresas Cajamarca Hoteleras. Para el período 2018-2020; se enfoca principalmente en crear una gestión eficaz y eficiente en los procesos administrativos para administrar adecuadamente los recursos humanos para aumentar la productividad de la empresa. Dado que las variables no fueron manipuladas y observadas en su estado natural, los métodos utilizados fueron básico, descriptivo-interpretativo y correlativo, con un diseño de investigación no experimental longitudinal. El estudio se centró en 24 de Hoteles Cajamarca S.A.C. los participantes y los datos recolectados fueron analizados mediante tablas, estadísticas básicas, gráficos y pruebas estadísticas. análisis de los datos. Se encontró que la gestión del talento tuvo un efecto benéfico en la productividad de los colaboradores de la empresa, dando como resultado que Hoteles Cajamarca S.A.C. el rendimiento es excelente, lo que confirma la hipótesis general del estudio. Los resultados del estudio demostraron que al correlacionar las variables con la gestión del recurso humano y la productividad laboral se encontró un nivel de significación menor a 0,05, lo que quiere decir que si existe relación entre ellas, entonces al analizar el coeficiente de correlación obtenido por Spearman. Estadístico de prueba Rho Se encontró un coeficiente de 0,588 que indica una asociación significativa. positivo.

Han (2017) en su trabajo titulado “Gestión del Talento Laboral y Productividad Laboral en el Municipio Regional Mara-Urubamba 2017”. Universidad César Vallejo - Perú. El presente trabajo de investigación tuvo como propósito determinar en qué medida la gestión del talento se relaciona con la productividad de los empleados del municipio de la región Mara. Este artículo se desarrolló mediante un estudio descriptivo correlacional

de diseño no experimental de corte transversal. Su muestra estuvo conformada por 73 empleados de la ciudad de Mara. Se llegó a las siguientes conclusiones: Se estableció que el 28,8% de los colaboradores indicó que la gestión del talento es adecuada, lo que contribuye al aumento de la productividad laboral. Por otro lado, el 47,9% de los empleados dijo que la gestión del talento es deficiente debido a que los procedimientos de compensación, utilización, capacitación y evaluación del talento son inadecuados. Según su cuadro estadístico, el autor indica que en cuanto a la productividad laboral de quienes laboran en el municipio distrital de Mara, el 63% admitió que las medidas tomadas por ellos para demostrar la productividad de los trabajadores son favorables, y el 23.3% muy favorable: permitir empleados. trabajar en el físico Todos los aspectos para producir más productos dentro. En todo caso, muestra que las dimensiones de la variable Gestión de Recursos Humanos están relacionadas con la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Mara, expresada como un valor Kendall Tau B que oscila entre 0,284 y 0,502, con una correlación baja. moderado.

Ramos (2017), En su artículo titulado "Análisis de la relación entre el nivel de satisfacción y el desempeño laboral en Distribuidora Santa Apolonia S.A.C.". Nuevo Chimbote". Universidad Cesar Vallejo. El objetivo del trabajo es determinar la relación entre el nivel de satisfacción del comerciante minorista Santa Apolonia de Nuevo Chimbote y el análisis de las relaciones de desempeño laboral. El diseño del estudio fue no experimental, los niveles transversales y de encuesta fueron esenciales. Hubo 52 proveedores de las distribuidoras y la muestra estuvo conformada por los mismos 52 proveedores. Las herramientas utilizadas para la recopilación de datos son los métodos de encuesta. El autor da las siguientes conclusiones: La correlación entre el nivel de satisfacción de los empleados y el desempeño laboral es de 59,6%, lo que el autor considera aceptable, y el valor de chi-cuadrado obtenido es de 34,076, lo que indica que es aceptable. Dentro de estos porcentajes, la satisfacción de los empleados se encuentra en un nivel aceptable, lo que lleva a concluir que además de buenas condiciones de trabajo, los empleados también están satisfechos con su trabajo. En cuanto al desempeño de los empleados, se observó que la mayoría de los empleados (51,09%) mostró un desempeño laboral aceptable de acuerdo al cargo ocupado. De los resultados obtenidos se dice que Santa Apolonia S.A.C. Nuevo Chimbote mira las dos dimensiones variables en el estudio que terminamos con un índice aceptable que indica que la empresa está en el camino correcto pero aún mantiene la mejora continua.

Armas Roque y Asencio Hidalgo (2018) en su artículo "Gestión del talento y la productividad de los empleados de Cartavio S.A.A". La Universidad Privada Antenor Orrego se encuentra en Trujillo. El trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión del talento y la productividad de los empleados en Cartavio S.A.A. Este es un tipo relacionado de trabajo de investigación. Su población incluye 300 trabajadores de Cartavio S.A.A. En 2015, la muestra incluyó 101 socios comerciales. Su trabajo llevó a las siguientes conclusiones: La relación entre la gestión del talento y la productividad de los empleados en Cartavio S.A.A. Es sencillo y determinado por la prueba de chi-cuadrado; El nivel de gestión del talento de Cartavio S.A.A es medio, ya que se presta la atención necesaria a los activos más importantes de la empresa; Cartavio S.A.A. el nivel de productividad de los empleados es normal, porque la empresa no tiene una dirección clara para lograr sus objetivos; En Cartavio S.A.A, el grado de conexión entre la dimensión de gestión del talento y la dimensión de productividad de los empleados es directa.

Prieto Bejarano (2019) en el artículo "Modelos de gestión de recursos humanos como estrategia de retención de empleados" en la Universidad de Medellín. Al final del trabajo se llega a la siguiente conclusión: Actualmente las empresas compiten por brindar el mejor servicio a sus clientes, pero señala que también existe una batalla entre las empresas por atraer y retener talento bien formado, o como él afirma en su artículo "El Mejor Talento", y son ellos los que marcan la diferencia entre una empresa y otra. Por eso el talento es, con diferencia, la variable más competitiva en una organización. También muestra que solo los más hábiles crean los mejores productos e ideas para vencer a sus competidores. En todo caso, se concluye que la gestión de recursos humanos se convierte en un socio estratégico y un aspecto crucial en todas las demás áreas, ya que, como se mencionó anteriormente, el éxito de la organización en cualquier área depende de los empleados y su forma de trabajar, y luego en ellos. Las inversiones producirán grandes rendimientos.

Arrobo (2018), Se realizó en la ciudad de Guayaquil la tesis de diplomado titulada "CIMPEX S.A. Modelo de Gestión del Talento por Capacidades Empresariales", Universidad Tecnológica Equinoccial. Tiene como objetivo desarrollar un modelo de gestión del talento para las empresas de Cimpexa S.A. que utilizan competencias. Este es un estudio descriptivo. El grupo de investigación estuvo conformado por 10

colaboradores de la empresa Cimpexa S.A. Tome el mismo número de empleados que la muestra. votar y entrevistas son las herramientas de recopilación de datos para este artículo. Se concluyó que, al aplicar estrategias de medición del desempeño, capacitarlos continuamente y pagarles de manera justa en función de su desempeño, estos empleados aumentarían significativamente su efectividad y motivación en el desempeño de sus funciones. En su artículo “Gestión del Talento en una Empresa de Artes Gráficas”,

Morales (2018) realizó un estudio descriptivo en un distrito federal y concluyó que su tesis tiene como objetivo orientar a las empresas a implementar el sistema de gestión del talento por competencias para que una vez las competencias y sus respectivas iniciativas sean identificados, se pueden desarrollar herramientas que permitan implementar de manera objetiva los procesos de selección, capacitación y evaluación del desempeño del personal; además, se ofrecerán interesantes estrategias de desarrollo del empleado en la empresa para que pueda ascender a un mejor puesto o rango; en su trabajo también manifiesta que su mayor problema o limitación es la gestión del trabajo clasificando los puestos por “tipo”, incluyendo a los especialistas por su rol. Clasificación por tipo de puesto, que tiene en cuenta las necesidades de un departamento o área específica de la empresa, que requiere el trabajo que allí desempeñará dicho empleado. Incluso con los puntos en su documento, dijo que la compañía eligió la estrategia que propuso en ese momento.

De Leon (2018) en su disertación “Gestión de Recursos Humanos de las PYMES del Municipio de Retalhuleu”, Universidad Rafael Landívar realizada en el Municipio de Retalhuleu. El objetivo del trabajo es determinar la calidad de la gestión del talento en las PYMES del territorio de la ciudad de Retalhule. Este es un estudio descriptivo. Los pobladores son pequeñas y medianas empresas del municipio de Retalhuleu y otras empresas de otras partes del país, patrones, dueños y empleados afectados. Se utilizó una herramienta de investigación y recopilación de datos llamada Cuestionario HRM. Se extrae las siguientes conclusiones: se determina la calidad de la gestión de las PYMES en el distrito de Retalhuleu y las conclusiones son aceptables, tal como lo demuestran los resultados del procesamiento de los elementos utilizados en el cuestionario, ya que muchas de las empresas estudiadas no cuentan con lo anterior -área administrativa mencionada.

Galvis Mera (2019), En su disertación titulada "Gestión del Talento y Productividad Laboral en la Industria de Maquinaria Metálica de la Ciudad de Turkana". La Universidad Politécnica Estatal de Karchi se llevó a cabo en la ciudad de Turkana. El propósito de este trabajo es determinar la incidencia de la gestión del recurso humano en la productividad laboral en la industria metalmeccánica para luego realizar una propuesta de mejora de la situación actual. En el trabajo se utiliza investigación cualitativa cuantitativa (mixta). La población son empresas de maquinaria metalúrgica de la ciudad de Turkana, un total de 35 empresas, de las cuales 14 empresas están incluidas en la muestra. Sus herramientas de recolección de datos son entrevistas a propietarios y encuestas a empleados en las empresas mencionadas. Se llegó a las siguientes conclusiones: Metalmeccánica no cuenta con un departamento de personal ni con un modelo de gestión de recursos humanos, lo que impide mejorar el desempeño laboral en la industria metalmeccánica. Lo cual interfiere en evaluar la eficacia, eficiencia y calidad de la productividad del operador. También se confirmó que ninguna cantidad de capacitación o motivación del personal mejora las habilidades y el desempeño, y no faltan estrategias de reclutamiento, sistemas de gestión de talentos o diseños estratégicos para crear organigramas estructurales. Se muestra que el poder ejecutivo se enfocó en la gestión del talento, el uso de nuevas herramientas de evaluación, gestión de personal y reforma en el proceso permite a la empresa estar a la vanguardia del desarrollo organizacional y así garantizar la mejora de la calidad personal y profesional. . Juárez y León (2018) en su artículo "Diseño e Implementación de la Zona de Talento de Clínica Santa Rosa S.A.C." Sullana". Universidad de Piura realizado en la ciudad de Sullana. El objetivo del trabajo es lograr la satisfacción del cliente con un servicio de calidad, así como incidir en el desarrollo profesional del personal sanitario y administrativo. La tesis doctoral es del tipo de investigación analítica. Se llegó a las siguientes conclusiones: En base a los resultados del análisis interno y externo de la Clínica Santa Rosa de Sullana se puede decir que es una empresa en crecimiento que opera en un ambiente estable pero altamente competitivo con falta de formalización en su organización campo. estructura. El "octágono" resaltado es un medio más que un fin, por lo que se logró un diagnóstico de las variables más importantes del diseño de las zonas de talento en base a paradigmas antropológicos (propuestas de valor). Usando el paradigma antropológico, el propósito es por diseño, lo que significa que el objetivo del campo del talento es integrar a las personas en las organizaciones, facilitar el desarrollo de capacidades y empoderar a las

organizaciones para mejorar su capacidad para resolver problemas. Con base en el paradigma y clasificación de los sistemas de gestión de personal, las prácticas de personal y sus políticas (directrices o normas que rigen cada práctica) se dividen en tres grupos, en primer lugar, identificamos las “limitaciones técnicas” y expectativas de los empleados de la empresa. Utilizando las dos prácticas gerenciales de gestión por competencias y análisis de puestos, los empleados son evaluados de acuerdo a sus niveles o posiciones; el segundo grupo de práctica es administración de nómina, contratación, capacitación, evaluación de desempeño y evaluación de puestos; el tercer grupo es la práctica de regular el flujo de personas. Estos son: gestión de reclutamiento, selección, promoción y salida.

Tito (2018), En su disertación titulada “Gestión de Capacidades y Productividad Laboral en Empresas de Calzado del Área Metropolitana de Lima”. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, ubicada en Lima. Su propósito es mostrar que la gestión de las empresas de fabricación de calzado, a partir de las capacidades de sus socios, puede incrementar de manera sostenible la productividad de su trabajo. En su método, es de carácter cuantitativo y cualitativo, y el tipo de investigación es de carácter aplicado. Entre sus pobladores se encuentran los propietarios de todas las micro, pequeñas y medianas empresas de la industria del calzado ubicadas en el área metropolitana de Lima. Por conveniencia, se decidió seleccionar 96 unidades que son gerentes o propietarios de empresas de fabricación de calzado. Se extraen las siguientes conclusiones: En base a los resultados obtenidos, se puede afirmar que la introducción de la gerencia en la industria del calzado es posible, además se evidencia que existe una grave escasez de mano de obra en cuanto a competencia y calificación, como se afirma, debido a la inclusión de las importaciones chinas, a raíz de lo cual los operarios, que en ese momento tenían más experiencia en la empresa, decidieron trasladarse a otros sectores, debido a la disminución de salarios en el sector actual, salvo por este problema, no existe una entidad pública o privada en la industria que se dedique continuamente al desarrollo o formación de técnicos profesionales; Los resultados también muestran que ha habido un aumento lento pero constante en el número de personas que eligen zapatos de origen peruano en los últimos años.

Mirando hacia atrás a los antecedentes, continuamos señalando la justificación científica relevante:

El talento es “la suma total de conocimientos, experiencias, motivaciones, intereses, talentos, habilidades y potencialidades que poseen las personas” (Vallejo Chávez, 2016, p. 1 19)

La gestión de recursos humanos es un área muy sensible a la mentalidad de las organizaciones. Obedece de eventos y circunstancias en varios aspectos, como la cultura de cada organización, la distribución organizacional adoptada, el entorno ambiental específico, el negocio de la empresa, las tecnologías utilizadas, los procesos internos, el estilo de gestión. uso e innumerables otras variables importantes. (Chiavernato, 2009, págs. 7-8)

Según Vallejo (2016), la búsqueda de la satisfacción de las metas organizacionales es una disciplina que requiere estructura organizacional y cooperación humana coordinada. Las organizaciones apuntan a metas como crecimiento, competitividad, productividad, etc., mientras que las personas también tienen metas personales: salario alto, mejora de la calidad de vida, etc.; Por lo tanto, las empresas eligen personas que coincidan con lo que la organización quiere lograr, cumpliendo con lo que las personas quieren cuando se unen a la organización. Las expectativas son importantes. (No son. 17. Según Chiavenato (Chiavenato, 2009), la gestión de los recursos humanos tiene como objetivo que el principal activo de la empresa sean las personas que la integran, por lo que se le debe prestar la atención necesaria. Por otro lado, muestra que las organizaciones más exitosas son aquellas que optimizan el retorno de la inversión para sus grupos de interés (principalmente empleados).

Confirma que las personas aumentan o disminuyen sus fortalezas o debilidades dependiendo de cómo son tratadas. Por ello, Chiavenato afirma que para alcanzar los objetivos de la gestión de los recursos humanos, estos deben ser considerados como elementos fundamentales de la eficacia organizacional. Los objetivos deben contribuir a la eficacia de la organización:

Ayudar a las organizaciones a alcanzar sus objetivos y cumplir su misión. Chiavernato (2009, pág. 11) Demostrar que la función de gestión del talento es una parte esencial de las organizaciones en la actualidad. En el pasado, el énfasis estaba en hacer

las cosas bien y exigir a los empleados que siguieran métodos y reglas para lograr la eficiencia. Un salto en la eficiencia viene con un enfoque en el logro de objetivos y resultados. No te imaginas lo que hace ARH sin entender el negocio de tu organización. Cada empresa afecta a la ARH de manera diferente. El objetivo principal de ARH es ayudar a las organizaciones a alcanzar sus objetivos y cumplir su misión. Dar a la organización una ventaja competitiva. "Significa saber cómo crear, desarrollar y aplicar las destrezas y habilidades de la fuerza laboral y hacer que las fortalezas de las personas sean más productivas para los clientes, socios y empleados." (Chiavernato, 2009, pág. 11)

Proporcionar a las organizaciones personal bien capacitado y motivado. Esto significa que los empleados deben capacitarse continuamente, luego proporcionarles los conocimientos necesarios y motivarlos premiando los buenos resultados para mejorar y mejorar su desempeño a lo largo del tiempo. (Chiavernato, 2009, pág. 12)

Mejorar la autorrealización y satisfacción de los empleados. La satisfacción laboral es sin duda un tema muy importante en una organización porque la productividad está relacionada con su satisfacción laboral en la empresa. Las personas casi siempre se identifican con su trabajo, probablemente porque pasan la mayor parte del día en la empresa. Cabe señalar que las personas satisfechas no son necesariamente las más productivas, pero las personas insatisfechas tienden a abandonar la empresa y, a menudo, entregan productos de menor calidad que las personas satisfechas. "La felicidad y la satisfacción laboral en una organización determina su éxito". (Chiavernato, 2009, pág. 13). Desarrollar y mantener la calidad de vida en el lugar de trabajo. Se refiere a aspectos experimentados en una organización tales como estilo de liderazgo, libertad e independencia en la toma de decisiones, ambiente de trabajo agradable, compañerismo, seguridad en el trabajo, horarios de trabajo adecuados y tareas significativas y placenteras. "La confianza de las personas en las organizaciones también es importante para atraer y retener talento". (Chiavernato, 2009, pág. 13).

Administar e impulsar el cambio.

Según Chiavenato (2009): "Los tiempos difíciles traen consigo cambios que los recursos humanos y otros profesionales deben afrontar para que sus organizaciones tengan éxito". (pág. 13). Mantener políticas éticas y un comportamiento socialmente responsable. Todas las actividades de ARH deben ser abiertas, transparentes, justas,

confiables y éticas. No se debe discriminar a las personas y se deben garantizar sus derechos fundamentales. La responsabilidad social no es solo un requisito de la organización, sino principalmente de las personas que trabajan en ella. (Chiavernato, 2009, 13. lpp.). Construir la mejor empresa y el mejor equipo. “Ya no basta con gestionar personas, sino también con gestionar la organización, la cultura y el estilo”. (Chiavernato, 2009, pág. 13).

La importancia de la gestión del personal, la insatisfacción de los empleados de la empresa es algo que los directivos de la organización deben conocer y abordar rápidamente, de lo contrario puede convertirse en un verdadero problema que debe ser atendido con urgencia. Hay problemas en la empresa, lo que significa que debe haber empleados calificados con capacidad de reacción inmediata y capacidad de resolución de conflictos. Se puede argumentar que los empleados, al igual que los activos financieros y el equipo de la fábrica, merecen la atención que merecen porque la creatividad ocurre en el diseño, la producción de bienes y servicios, el control de la calidad, la distribución de productos, la asignación de recursos financieros, el establecimiento de metas y estrategias para alcanzar las metas de la organización. (Vallejo, 2016, pág. 21)

Seis procesos en la gestión del talento. Según Chiavenato (2008), existen seis procesos en la gestión del talento:

El objetivo principal de ARH es ayudar a las organizaciones a alcanzar sus objetivos y cumplir sus misiones. Dar a la organización una ventaja competitiva. “Significa saber cómo crear, desarrollar y aprovechar las habilidades y capacidades de la fuerza laboral y hacer que las fortalezas de las personas sean más productivas para los clientes, socios y empleados. Proceso de cultivo del talento. Son procesos de fortalecimiento de la formación y desarrollo profesional y personal. Estos se relacionan con programas de formación y desarrollo, gestión de conocimientos y competencias, aprendizaje, cambio y desarrollo profesional, así como programas de comunicación y cumplimiento.

El objetivo principal de ARH es ayudar a las organizaciones a alcanzar sus metas y cumplir su misión. Da a la organización una ventaja competitiva. “Significa saber cómo crear, desarrollar y aprovechar las habilidades y capacidades de la fuerza laboral

y hacer que las fortalezas de las personas sean más productivas para los clientes, socios y empleados.

Según Benjamin W. (2009), en el proceso de producción, es necesario medir el desempeño de los factores de los que depende la producción. Este indicador de salida se llama productividad. La productividad puede entonces definirse como la relación entre la producción lograda en un período determinado y la cantidad de recursos utilizados para lograr esa producción. $\text{Productividad} = \text{rendimiento alcanzado} / \text{cantidad de recursos utilizados}$

Según Benjamin W. (2009), un aumento en la productividad significa un aumento en la producción y los beneficios son compartidos entre productores y consumidores, por lo que el nivel de vida continúa mejorando. Este aumento se puede lograr de dos maneras:

mayor productividad

(P) = mismo resultado / menos recursos

mayor productividad

(P) = mayor producción / misma cantidad de recursos

Con respecto a las ganancias de productividad, Robbins (2009) afirma: "La principal responsabilidad y objetivo de los gerentes será reflejar un nivel efectivo de productividad en la organización". (s. veintiuno)

De esto también se puede decir que son las personas las que hacen el esfuerzo necesario en la empresa para producir productos y servicios, y en todo caso se puede decir que de ellas depende que la productividad pueda alcanzar las metas deseadas. de la organización Koontz (2004) afirmó que comúnmente se utilizan tres criterios o indicadores relacionados con la productividad para evaluar el desempeño del sistema. Aquí están los pasos:

Eficiencia: La relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados, que determina el grado en que los recursos se convierten en productos. Eficacia: Relación entre los resultados obtenidos y los resultados propuestos, que determina el grado de consecución de los objetivos del programa. La eficiencia está

relacionada con la productividad debido a su efecto en lograr un mejor producto. Efectividad: Evaluación del impacto de un producto o servicio terminado. No basta con producir un servicio o producto que sea 100% efectivo tanto en cantidad como en calidad, sino que debe ser suficiente; un producto que realmente satisfaga al cliente o tenga un impacto en el mercado. De acuerdo con Noguera (2006), la productividad está influenciada por dos factores de la siguiente manera:

Consideramos el medio ambiente como el primer factor y explicamos que la mayoría de las variables ambientales están fuera de nuestro control. Estos incluyen las leyes y reglamentos promulgados por el país, los cambios en los valores y actitudes sociales que afectan a los individuos, los cambios tecnológicos, los precios de las materias primas, la energía y el capital. Como segundo factor, consideramos las características organizacionales, y Noguera (2006) expresa lo siguiente: La cultura organizacional afecta a los individuos, su comportamiento en el trabajo, su desempeño laboral y la efectividad organizacional. La forma en que las personas se tratan entre sí, e incluso cómo se tratan a sí mismas, tiene un gran impacto en cómo se hacen las cosas en una organización.

En cuanto a los factores que incrementan la productividad, Prokopenko (1989) ha identificado dos tipos de factores, internos y externos, los cuales serán explicados a continuación:

Factores internos. Se definen como factores controlables, indicando que son más fáciles de modificar que otros factores divididos en factores duros y blandos, principalmente productos, tecnologías, equipos y materias primas. Luego define cada uno de ellos:

La productividad de un producto, factor de producto, se refiere al grado en que un producto satisface las necesidades de producción y se incrementa al mejorar el diseño y las especificaciones. La planta y el equipo juegan un papel importante en el programa general de mejora de la productividad, a través de un buen mantenimiento, una planta con equipos operando en condiciones óptimas, mayor capacidad de la planta, reducción del tiempo de inactividad y aumento de la productividad, uso eficiente de los equipos y la capacidad disponible. La tecnología es una fuente importante de aumento de la productividad, que permite un mayor volumen, calidad, automatización, información y nuevos métodos de comercialización de bienes y servicios. Materiales y energía Al

centrarse en la reducción del consumo, las empresas pueden lograr mejores resultados. Estos incluyen materias primas y materiales indirectos como productos químicos, lubricantes, combustibles, repuestos, materiales técnicos y embalajes de proceso. También es importante mencionar que un mejor desempeño de los materiales (producción de productos útiles o energía por unidad de material utilizado) depende de la correcta elección de los materiales, ya sea de calidad, control de procesos o control de productos fuera de especificación. Los factores blandos incluyen personas, organización y sistema, métodos de trabajo y métodos de gestión. Luego define cada uno de ellos de la siguiente manera:

Las personas, que son el recurso más importante y el factor principal para mejorar la productividad, el trabajo de cada empleado tiene una doble función: dedicación y eficiencia. La dedicación tiene en cuenta el deseo de una persona de completar un trabajo, y es esta motivación la que se relaciona con la satisfacción laboral. La motivación en este caso está relacionada con el comportamiento humano, por lo que también afecta el índice de productividad. Se puede observar que las recompensas juegan un papel importante en la motivación de los empleados, por lo que no solo usamos el dinero como único incentivo, sino que también incluimos oportunidades de reconocimiento, participación y aprendizaje para eliminar por completo el efecto negativo de las recompensas.

Entonces así Prokopenko (1989) es explícito al decir que:

Los siguientes estándares, métodos y técnicas básicos se pueden utilizar para aumentar la productividad laboral: salarios; Educación y entrenamiento; seguridad social (regímenes de pensiones y salud; incentivos; esquemas de incentivos; participación o toma de decisiones conjunta; negociación de contratos; actitudes laborales, supervisión y cambio; motivación para lograr una mayor productividad; cooperación; mejora y expansión organizacional; mejor comunicación; sistemas de consultoría; carreras planificación; participación; valor de los bienes y servicios producidos; seguridad laboral). (No son. 14)

Organizaciones y sistemas, según Prokopenko (1989): “Para aumentar la productividad, el diseño del sistema debe incluir dinamismo y flexibilidad”. Esto quiere decir que ninguna organización puede permanecer rígida, es decir, debe ser capaz de

adaptarse a los cambios actuales y al mismo tiempo mantener una buena comunicación horizontal dentro de la organización y evitar aceptar nuevas ideas. Métodos de trabajo, los métodos de trabajo deben mejorarse con tecnologías de métodos de trabajo más eficaces para organizar el trabajo físico, los movimientos realizados, las herramientas utilizadas, los lugares de trabajo, los materiales y las máquinas. Esto se consigue mediante el análisis y estudio del trabajo impulsado por la ingeniería industrial como herramienta clave de mejora. Estilo de gestión, existen muchos estilos de gestión empresarial utilizados por los gerentes, es el máximo responsable de los resultados de la organización (no solo el operador), estiman que del 75% al 85% de la eficiencia humana La productividad depende de las prácticas de gestión, afecta el diseño de la organización, política de personal, descripción de puestos, planificación y control de operaciones, política de mantenimiento, compras y control de costes y mucho más. Terminamos de explicar los factores internos, ahora vamos a revelar los factores externos y sus componentes:

Factor externo. Los factores externos incluyen políticas nacionales y mecanismos institucionales, condiciones políticas, sociales y económicas, entorno económico, disponibilidad de recursos financieros, energía, agua, transporte, comunicaciones y materias primas. Estos factores afectan la productividad de una empresa individual, pero no están controlados activamente por la organización en cuestión. (Prokopenko, 1989, pág. 16)

Los factores externos se dividen en:

El ajuste estructural, los cambios en la estructura de la sociedad, generalmente cambian la productividad del país y la productividad de las empresas individuales, pero en la dirección opuesta, los cambios en la productividad pueden cambiar la estructura. Los cambios económicos dentro del marco definido del ajuste estructural son los más relacionados con los patrones de empleo, la composición del capital, la tecnología y la competitividad. Tomemos, por ejemplo, el cambio de empleo de la agricultura a la manufactura, lo que lleva a un aumento en la productividad económica. Otros cambios se reflejan en la transición de la manufactura a los servicios, así como cambios en la composición del capital. Los cambios demográficos y sociales se refieren al impacto en el mercado laboral en términos de natalidad y mortalidad, ingreso de las mujeres al mercado laboral y edad de jubilación. Los recursos naturales también son uno de los

factores externos que afectan la productividad, siendo la mano de obra, la tierra, la energía y las materias primas los más mencionados. La capacidad de un país para generar, movilizar y utilizar recursos es importante para la productividad y, a menudo, se pasa por alto. Administración e infraestructura del Estado. "Muchos cambios estructurales que afectan la productividad resultan de prácticas legales, regulatorias o institucionales como las de las agencias gubernamentales; regulaciones (políticas de control de precios); medidas e incentivos fiscales (tasas de interés, tasas e impuestos)". (Prokopenko, 1989, pág. 23)

En resumen, se puede concluir que la productividad se puede mejorar cambiando cualquiera de los factores mencionados anteriormente. Bain (2000) luego identificó las siguientes dimensiones de la productividad:

Conocimiento. Son la capacidad de lograr lo que el trabajador necesita lograr para aumentar la productividad: la cantidad de sacos de azúcar a razón de 50 kg/hora. También cubre el desarrollo profesional de cada empleado individual para lograr las metas y aumentar la productividad de la empresa.

Valores. Esto debe ser hecho por cada empleado en el lugar de trabajo. El desarrollo de esta dimensión afectará su lealtad a sus superiores y la puntualidad de su formación.

El estudio tiene una base científica ya que intenta describir la gestión del talento de forma clara, precisa, lógica y sistemática para aumentar la E.I.R.L. de FERMICAM de la empresa. productividad, promovería y desarrollaría habilidades que generen valor agregado para la empresa, brindándoles diferenciación como ventaja competitiva. Considerando su importancia metodológica y debido a que las técnicas de investigación serán utilizadas como una herramienta para comprender la situación actual con el fin de lograr los objetivos de la investigación, se considera importante para este propósito comenzar primero con el diagnóstico, es decir. evaluar la calidad de la fuerza laboral y los servicios actuales interna y externamente (evaluación de empleados). Así podemos tener información real y real para implementar otros aspectos. En segundo lugar, se debe desarrollar un programa de capacitación para aumentar la eficacia, la eficiencia y la calidad de los servicios. La investigación es de base social, ya que determinará la relación entre la gestión de personas y la productividad, revelará la importancia de una buena gestión en las empresas, ayudando así a las organizaciones, brindando herramientas e incentivando a las empresas a desarrollar políticas para aumentar la productividad.

La investigación tiene una lógica práctica ya que pretende brindar a las empresas una solución que promueva la eficiencia y eficacia en el trabajo. Esto permitirá obtener empleados más tendenciosos, con mejor capacidad de asimilación de problemas, mejor criterio ante los cambios de empresa y capacidad de análisis y corrección de errores. Las empresas suelen buscar un buen retorno de los activos, aunque la última opción es estudiar la ergonomía del trabajo para mejorar la economía antes mencionada, ya que este tema simplemente no se conoce en muchas industrias. Por las razones mencionadas anteriormente, este estudio se propone buscar ventajas competitivas frente a otras empresas, así como conocer la relación entre la ergonomía y el mantenimiento del desempeño laboral y si es aplicable a las empresas objeto de estudio. Para comprender y centrarse en la pregunta de investigación, consulte lo siguiente:

En los negocios, el éxito o el fracaso dependerá de la relación que exista entre la organización y los empleados que la integran y son por tanto su recurso más importante, por lo que debemos estar muy atentos a esta realidad. Aunado a esto, también se debe mencionar que se deben tomar en cuenta los requerimientos de las organizaciones modernas para crear un ambiente de trabajo adecuado que se verá reflejado en sus operaciones. Como se mencionó anteriormente, es claro que la gestión del talento es de suma importancia para llevar a cabo actividades para lograr objetivos efectivos. Teniendo esto en cuenta, se formulan las siguientes preguntas de investigación:

¿En qué medida la Gestión del talento humano se relaciona con la Productividad laboral de los trabajadores en la Empresa FERMICAM E.I.R.L. 2020?

Una vez que se identifica la pregunta de investigación, las variables de investigación se conceptualizan y operacionalizan mientras se ilustra cómo las definen algunos autores:

Variable X: Gestión del Talento Humano

Chiavenato (2009), Define la gestión del talento como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para gestionar todos los aspectos de las personas, incluido el reclutamiento, la selección, la formación y la evaluación. Por su definición operativa, es un conjunto de actividades que comisiona, desarrolla y moviliza personas con los conocimientos, habilidades y destrezas que una organización necesita para lograr sus objetivos.

La variable X tiene como dimensiones:

El reclutamiento tiene indicadores de "reclutamiento" y "selección"; el reclutamiento de personal cuenta con indicadores como "diseño organizacional y puesto", "ubicación del personal" y "evaluación del desempeño"; compensación del personal, que son indicadores como "salario", "planes de motivación", "bienes y servicios sociales" y otros indicadores, desarrollo humano, que son indicadores como "formación", "desarrollo personal y de carrera", "comunicación" e integración"; el mantenimiento de personas incluye indicadores de "salud y seguridad", "relaciones laborales" y "bienestar social"; Las calificaciones humanas se han utilizado como un indicador para "probar y verificar". Su escala de medición se basa en la reacción de las opciones binarias.

Variable Y: Productividad

Prokopenko (2011), Definir la productividad como concepto básico es siempre la relación entre la cantidad y calidad de los bienes o servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados para su producción.

Según su definición operativa, se dice que las opiniones y/o percepciones del personal de la empresa nos permiten medir variables.

La variable Y tiene como dimensiones:

Conocimiento con "capacidad para lograr objetivos" y "desarrollo de la personalidad" como indicadores; cooperación" como indicador. Su escala de medición se basa en respuestas de opciones binarias. Teniendo esto en cuenta, se plantean las siguientes hipótesis de investigación:

Gestión del Talento tiene una importante relación con FERMICAM E.I.R.L. productividad de los empleados. El año 2020.

Respecto al Objetivo general, se estableció determinar en qué medida la Gestión del Talento Humano se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa FERMICAM EIRL, Chimbote 2020.

Mientras que los Objetivos específicos, quedaron establecidos los siguientes:

Determinar cómo es la Gestión del Talento Humano en la Empresa FERMICAM EIRL, Chimbote 2020.

Determinar cuál es el nivel de productividad laboral de los trabajadores en la Empresa FERMICAM EIRL, Chimbote 2020.

Determinar en qué medida se relaciona las dimensiones de la Gestión del talento humano y las dimensiones de la productividad laboral de los trabajadores en la Empresa FERMICAM EIRL, Chimbote 2020.

2. Metodología

a) Tipo y diseño de investigación:

El trabajo de investigación corresponde a un diseño no experimental, descriptivo, transversal adecuado. El propósito de este tipo de estudios es determinar la relación entre la gestión del talento y las variables de productividad.

En principio, este diseño corresponde a:

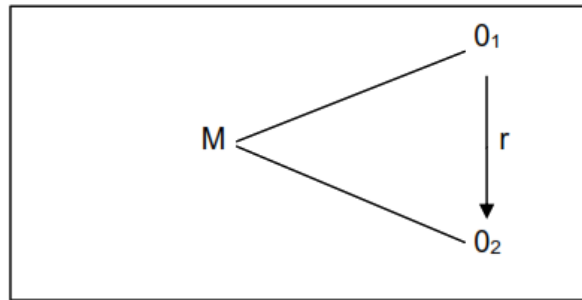


Figura 1 Diseño Correlacional de la Investigación

Donde:

M= Personal que labora en la Empresa

O₁=Medición de la variable Gestión del Talento Humano

O₂= Medición de la variable Productividad

r= Grado de asociación entre la Gestión del Talento Humano y Productividad

Población y Muestra

Población

Las poblaciones son el conjunto de elementos a los que se asocian, y los resultados se obtienen a partir de estudios realizados con precisión temporal y espacial dentro de las limitaciones de características específicas. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014).

En nuestro ejemplo, la población estará compuesta por 10 empleados en FERMICAM EIRL, que corresponde al número total de empleados en la empresa. muestra

Esta muestra es fundamental porque contiene los elementos necesarios para generalizar los resultados a todo el grupo de estudio. Este es adoptado según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). La muestra estará compuesta por 10 trabajadores de la empresa FERMICAM EIRL.

Técnicas e Instrumentos de Investigación

Técnicas de Investigación

La investigación utilizará encuestas, una técnica diseñada para recoger una muestra específica de la opinión de la población sobre un tema específico en estudio. Se utilizarán métodos de encuesta para dos variables: gestión del talento y productividad. Armas Roque (2016) confirma el método de investigación utilizado mediante la determinación del alfa de Cronbach:

Variable gestión de recursos humanos, su valor es: $\alpha = 0,87$;

El valor de la variable productividad es: $\alpha = 0,96$. En ambos casos, el alfa de Cronbach se explica de la siguiente manera:

Por encima de 0,60 es casi fiable; Sí

A partir de 0,80 es extremadamente fiable.

Instrumentos de Investigación

Los instrumentos de recolección de datos que se emplean en la investigación serán:

Cuestionario

El instrumento que se utilizará para recoger directamente la información de las variables de estudio, es el cuestionario.

Procesamiento y análisis de la información

Solo se analizará información para el proyecto de investigación, donde el método de recolección de datos será una encuesta a los empleados de la empresa FERMICAM EIRL. Se utilizarán hojas de cálculo de Excel para preparar la información recopilada para el procesamiento de datos. Las estadísticas descriptivas expresan los resultados con

la tabla de distribución porcentual de la variable dimensión y el gráfico y análisis correspondiente, algunas de las estadísticas son: media aritmética, varianza, desviación estándar. Suponiendo que la comparación se realizará utilizando un estadístico que nos permita determinar la relación entre dos variables, los estadísticos a utilizar se elegirán en función de la distribución de los datos y el tipo de variable. Para el procesamiento de datos, se recogieron datos sobre factores de riesgo ergonómico e indicadores de desempeño laboral de las empresas investigadas mediante el programa Excel. SPSS también se utilizará para medir la relación entre dos variables.

Según Naresh Malhotra (2005), Statistical Analysis System (SPSS) es un sistema completo y flexible para el análisis estadístico y la gestión de bases de datos en un entorno gráfico. En definitiva, SPSS es un software estadístico integrado en el mismo sistema con potentes funciones gráficas que facilitan tanto el análisis estadístico de datos como su representación gráfica. Mientras SPSS se gestiona a través de menús descriptivos y cuadros de diálogo, la interacción con el sistema se realiza a través de instrucciones agrupadas en módulos. El modelo base, llamado base, es necesario para trabajar con otros módulos. Se utilizan estadísticas descriptivas porque los resultados de este análisis se presentan en tablas de distribución de frecuencia y presentaciones gráficas utilizando tamaños de factores de riesgo ergonómico y variables de desempeño laboral. La normalidad de los datos se evaluó mediante la prueba Z de Kolmogorov-Smirnov. Las correlaciones entre variables se determinaron mediante el estadístico r de Spearman.

3. Resultados

El propósito del estudio fue examinar si existe una relación entre la gestión del talento y la productividad de los empleados en FERMICAM E.I.R.L., Chimbote 2020. A continuación se muestran los resultados ordenados de acuerdo a los objetivos planteados, en primer lugar se planteó determinar cómo funciona la Gestión de Recursos Humanos en FERMICAM EIRL Empresa Chimbote 2020.

Tabla 1.

Nivel de gestión del talento humano en la empresa FERMICAM E.I.R.L., 2020.

Nivel	Escala	Nro.	%
Muy bueno	16–20	6	60
Bueno	11–15	4	40
Regular	06–10	0	0
Deficiente	0–05	0	0
Total		10	100

Fuente: Aplicación encuesta Gestión del Talento Humano

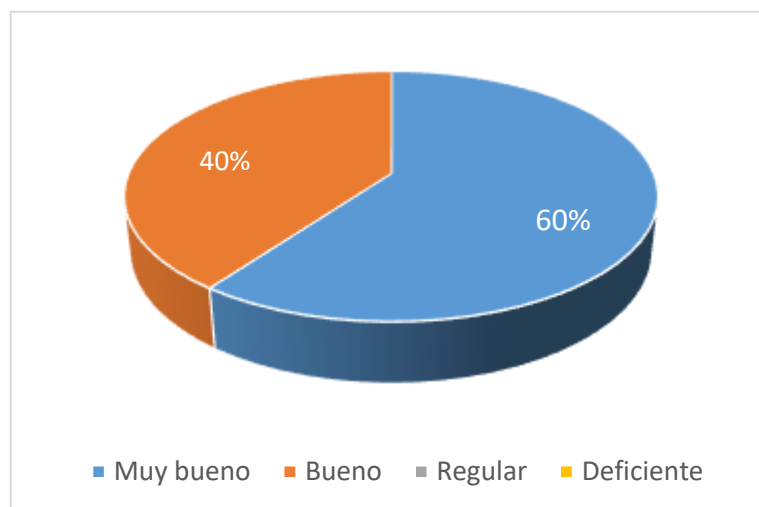


Figura 1: Nivel de gestión del talento humano de la empresa FERMICAM E.I.R.L., 2020

Interpretación: Según la figura 1, se tiene que el 60% (6) de los trabajadores califica como muy buena la gestión del talento humano y el 40% (4) califica como buena la gestión del talento humano.

Tabla 2.

Nivel de la dimensión de admisión de personas de la gestión del talento humano de la empresa FERMICAM E.I.R.L., 2020.

Nivel	Escala	Nro.	%
Muy bueno	2	8	80%
Bueno	1	2	20%
Regular	0	0	0%
Deficiente	0	0	0%
Total		10	

Fuente: Aplicación encuesta Gestión del Talento Humano

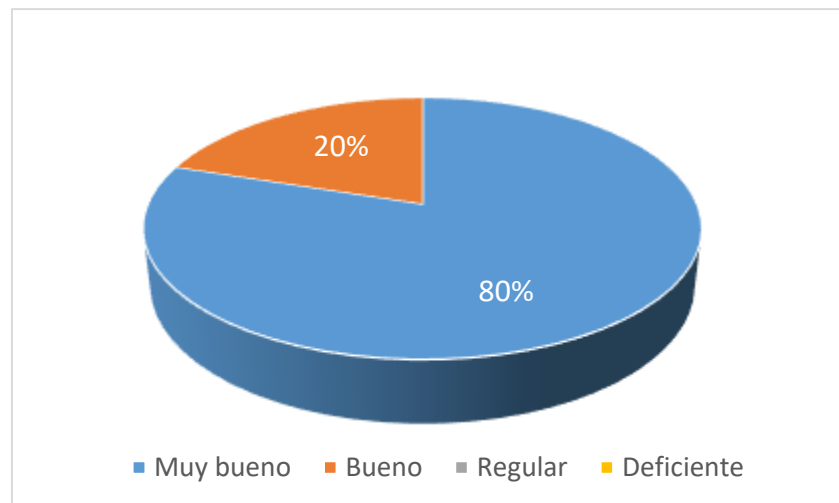


Figura 2: Nivel de admisión de personas de la gestión del talento humano de la empresa FERMICAM E.I.R.L., 2020

Interpretación: Según la figura 2, se tiene que el 80% (8) de los trabajadores califica como muy buena la admisión de personas y el 20% (2) lo califican como buena.

Tabla 3.

Nivel de la dimensión de aplicación de personas de la gestión del talento humano de la empresa FERMICAM E.I.R.L., 2020.

Nivel	Escala	Nro.	%
Muy bueno	3 -4	0	0%
Bueno	2	0	0%
Regular	1	10	100%
Deficiente	0	0	0%
Total		10	

Fuente: Aplicación encuesta Gestión del Talento Humano



Figura 3: Nivel de la dimensión aplicación de personas de la gestión del talento humano de la empresa FERMICAM E.I.R.L., 2020

Interpretación: Según la figura 3, se tiene que el 100% (10) de los trabajadores califican como regular la aplicación de personas.

Tabla 4.

Nivel de la dimensión compensación de personas de la gestión del talento humano de la empresa FERMICAM E.I.R.L., 2020.

Nivel	Escala	Nro.	%
Muy bueno	3	2	20%
Bueno	2	4	40%
Regular	1	2	20%
Deficiente	0	2	20%
Total		10	

Fuente: Aplicación encuesta Gestión del Talento Humano

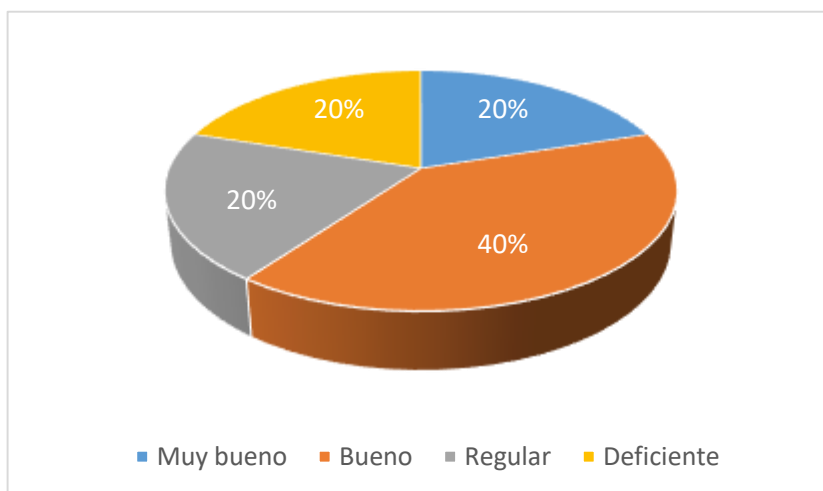


Figura 4: Nivel de la dimensión compensación de personas de la gestión del talento humano de la empresa FERMICAM E.I.R.L., 2020

Interpretación: Según la figura 4, se tiene que el 20% (2) de los trabajadores califican como muy bueno la compensación de personas, el 40% (4) como bueno, el 20% (2) como regular y el 20% (2) como deficiente.

Tabla 5.

Nivel de la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano de la empresa FERMICAM E.I.R.L., 2020.

Nivel	Escala	Nro.	%
Muy bueno	6	10	100%
Bueno	4 - 5	0	0%
Regular	2 - 3	0	0%
Deficiente	0 - 1	0	0%
Total		10	

Fuente: Aplicación encuesta Gestión del Talento Humano

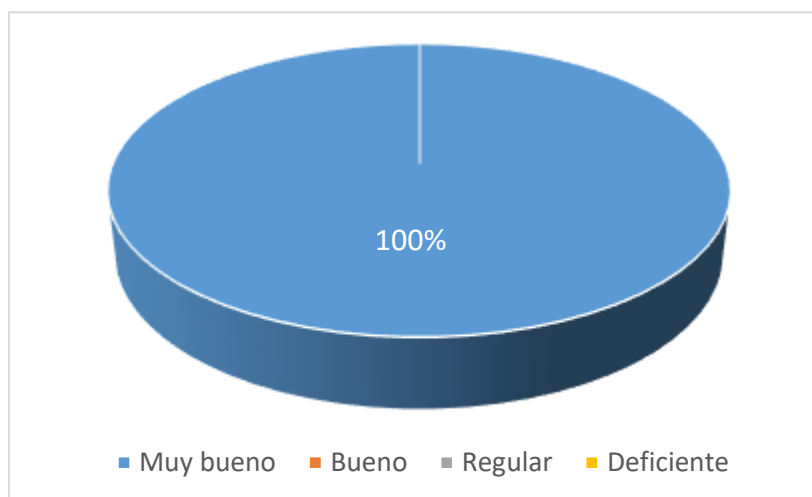


Figura 5: Nivel de la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano de la empresa FERMICAM E.I.R.L., 2020

Interpretación: Según la figura 5, se tiene que el 100% (10) de los trabajadores califican como muy bueno el desarrollo de personas.

Tabla 6.

Nivel de la dimensión mantenimiento de personas de la gestión del talento humano de la empresa FERMICAM E.I.R.L., 2020.

Nivel	Escala	Nro.	%
Muy bueno	4	9	90%
Bueno	3	1	10%
Regular	2	0	0%
Deficiente	0 - 1	0	0%
Total		10	

Fuente: Aplicación encuesta Gestión del Talento Humano

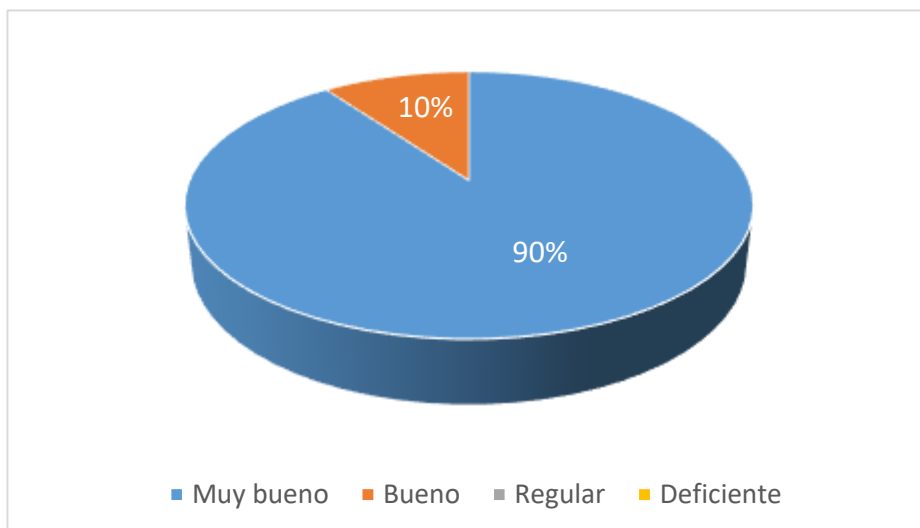


Figura 6: Nivel de la dimensión mantenimiento de personas de la gestión del talento humano de la empresa FERMICAM E.I.R.L., 2020

Interpretación: Según la figura 6, se tiene que el 90% (9) de los trabajadores califican de muy bueno el mantenimiento de personas y el 10% (1) como bueno.

Tabla 7.

Nivel de la dimensión evaluación de personas de la gestión del talento humano de la empresa FERMICAM E.I.R.L., 2020.

Nivel	Escala	Nro.	%
Muy bueno	-	0	0%
Bueno	2	9	90%
Regular	1	1	10%
Deficiente	-	0	0%
Total		10	

Fuente: Aplicación encuesta Gestión del Talento Humano

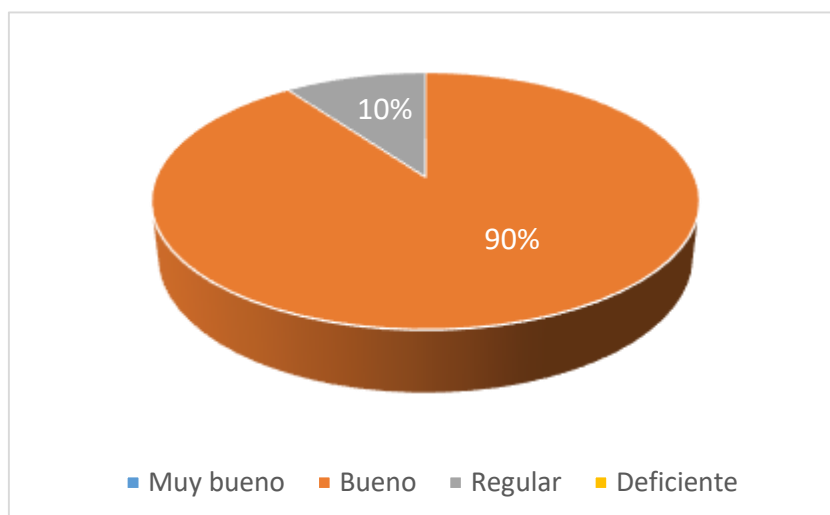


Figura 7: Nivel de la dimensión evaluación de personas de la gestión del talento humano de la empresa FERMICAM E.I.R.L., 2020

Interpretación: Según la figura 7, se tiene que el 90% (9) califican como bueno la evaluación de personas y el 10% (1) como regular.

A continuación se presentan los resultados obtenidos para evaluar el segundo objetivo específico, Determinar cuál es el nivel de productividad laboral de los trabajadores en la Empresa FERMICAM EIRL, Chimbote 2020.

Tabla 8.

Nivel de productividad laboral en la empresa FERMICAM E.I.R.L., 2020.

Nivel	Escala	Nro.	%
Muy bueno	16- 20	5	50
Bueno	11- 15	4	40
Regular	06- 10	1	10
Deficiente	0- 05	0	0
Total		10	100

Fuente: Aplicación cuestionario para medir la productividad laboral

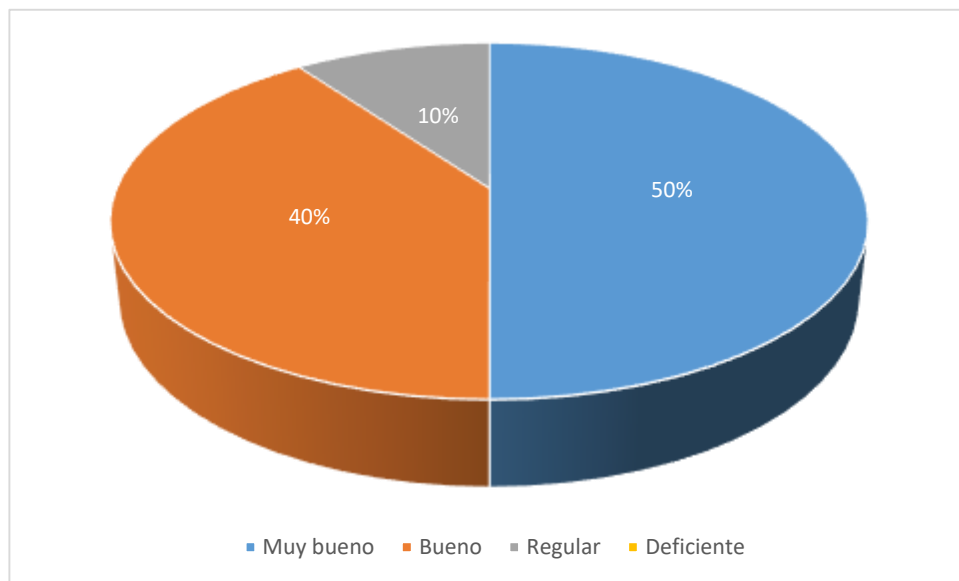


Figura 8: Nivel de productividad laboral de la empresa FERMICAM E.I.R.L., 2020

Interpretación: Según la figura 8, se tiene que el 50% (5) de los trabajadores califica como muy bueno el nivel de productividad laboral, el 40% (4) califica como bueno el nivel de productividad laboral y el 10% (1) califica como regular el nivel de productividad laboral.

Tabla 9.

Nivel de productividad laboral, dimensión conocimientos, en la empresa FERMICAM E.I.R.L., 2020.

Nivel	Escala	Nro.	%
Muy bueno	9 – 10	5	50
Bueno	7 – 8	4	40
Regular	5 - 6	1	10
Deficiente	1 – 4	0	0
Total		10	100

Fuente: Aplicación cuestionario para medir la productividad laboral

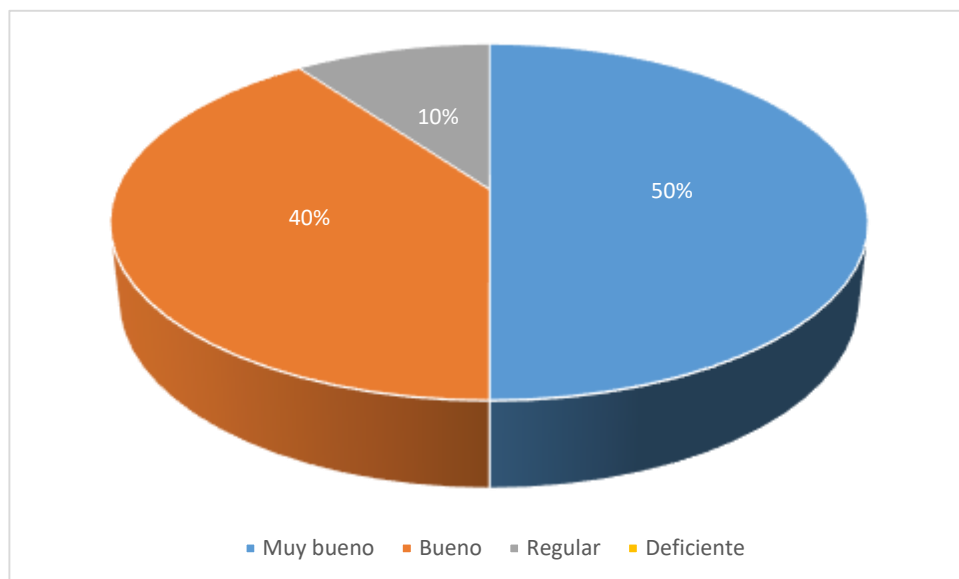


Figura 9: Nivel de productividad laboral, dimensión conocimientos, de la empresa FERMICAM E.I.R.L., 2020

Interpretación: Según la figura 9, se tiene que el 50% (5) de los trabajadores califica como muy bueno el nivel de productividad laboral, dimensión conocimientos, el 40% (4) califica como bueno el nivel de productividad laboral, dimensión conocimientos y el 10% (1) califica como regular el nivel de productividad laboral, dimensión conocimientos.

Tabla 10.

Nivel de productividad laboral, dimensión valores, en la empresa FERMICAM E.I.R.L., 2020.

Nivel	Escala	Nro.	%
Muy bueno	6	0	0%
Bueno	4-5	10	100%
Regular	2-3	0	0%
Deficiente	0-1	0	0%
Total		10	

Fuente: Aplicación cuestionario para medir la productividad laboral

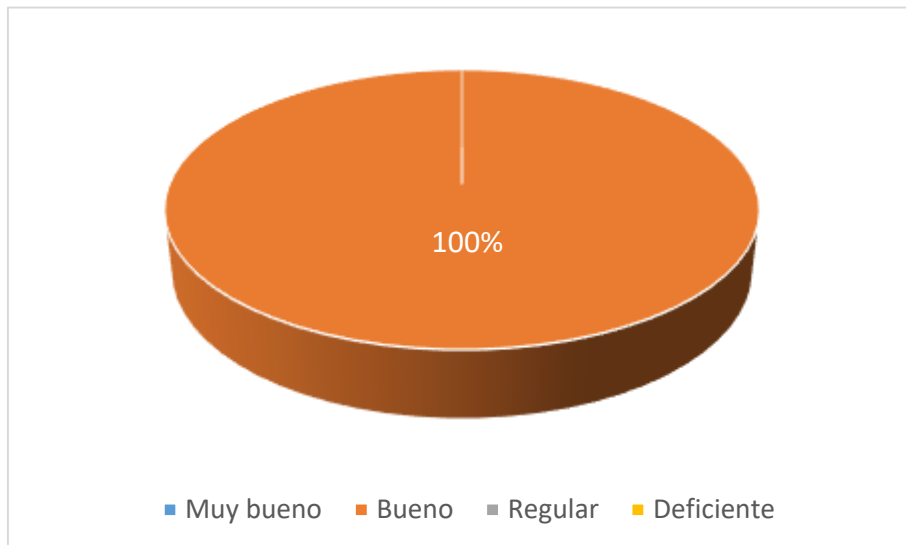


Figura 10: Nivel de productividad laboral, dimensión valores, de la empresa FERMICAM E.I.R.L., 2020

Interpretación: Según la figura 10, se tiene que el 100% (10) de los trabajadores califica como bueno el nivel de productividad laboral, dimensión valores.

Tabla 11.

Nivel de productividad laboral, dimensión relaciones, en la empresa FERMICAM E.I.R.L., 2020.

Nivel	Escala	Nro.	%
Muy bueno	4	0	0%
Bueno	3	9	90%
Regular	2	1	10%
Deficiente	0 – 1	0	0%
Total		10	

Fuente: Aplicación cuestionario para medir la productividad laboral

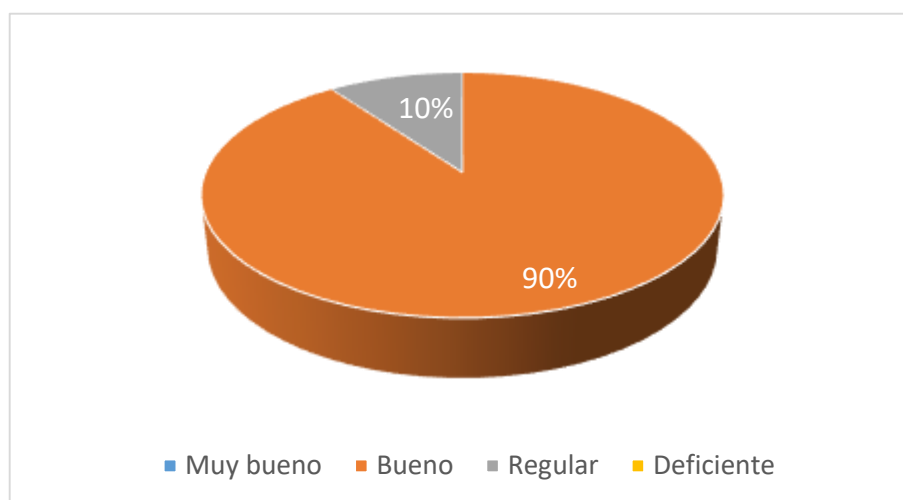


Figura 11: Nivel de productividad laboral, dimensión relaciones, de la empresa FERMICAM E.I.R.L., 2020

Interpretación: Según la figura 11, se tiene que el 90% (9) de los trabajadores califican como bueno las relaciones de personas de la productividad y el 10% (1) como regular.

El tercer objetivo específico fue determinar en qué medida la dimensión gestión de recursos humanos se relaciona con la dimensión EIR de FERMICAM, productividad laboral de los empleados de la empresa Chimbote 2020, el método de distribución de datos se evaluó como poder elegir el estadístico a utilizar:

Prueba de normalidad

Tabla 12

Prueba de normalidad (Shapiro-Wilk) para las variables de estudio

	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl	Sig. Asintót. (bilateral)
Gestión del talento humano	,146	2	,000
Admisión de personas	,181	2	,000
Aplicación de personas	,209	2	,000
Compensación de personas	,212	2	,000
Desarrollo de personas	,168	2	,000
Mantenimiento de personas	,227	2	,000
Evaluación de personas	,218	2	,000
Productividad laboral	,115	2	,000
Conocimientos	,111	2	,000
Valores	,125	2	,000
Relaciones	,104	2	,000

Fuente: Encuestas procesadas con SPSS.

La prueba de Shapiro-Wilk es porque la muestra es menor a 50. De los datos procesados y mostrados en la Tabla 12, se puede observar que los datos no son de una distribución normal, ya que su significancia es menor a 0.05; por lo tanto, se utilizó una prueba de correlación estadística no paramétrica, Rho de Spearman.

Tabla 13

Prueba Rho de Spearman para las variables de estudio

			Gestión del talento humano	Productividad laboral
Rho de Spearman	Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,764**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	10	10
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,764**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	10	10

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

Fuente: Encuestas procesadas con SPSS.

En la Tabla 13, el valor de 0.764 y el valor de si se obtuvo del valor de la prueba Rho de Spearman. = 0,000 < 0,05, se encontró una correlación positiva muy fuerte entre las variables estudiadas en comparación con el Apéndice 4. También se explica que mejorar o aumentar la gestión de los recursos humanos aumentará la productividad laboral y viceversa.

Tabla 14

Prueba Rho de Spearman para la admisión de personas - productividad laboral

			Admisión de personas	Productividad laboral
Rho de Spearman	Admisión de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,749**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	10	10
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,749**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	10	10

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

Fuente: Encuestas procesadas con SPSS.

En la Tabla 14, se obtuvo el valor de 0,749 y el valor sig de acuerdo con el valor de la prueba Rho de Spearman. = 0.000 < 0.05 en comparación con la Figura 4, se encuentra que existe una relación positiva muy fuerte entre la dimensión enfoque de personal y la

variable productividad laboral. También se explica que a medida que aumenta la asistencia, aumenta la productividad laboral y viceversa.

Tabla 15

Prueba Rho de Spearman para la aplicación de personas - productividad laboral

			Aplicación de personas	Productividad laboral
Rho de Spearman	Aplicación de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,742**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	10	10
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,742**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	10	10

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

Fuente: Encuestas procesadas con SPSS.

En la Tabla 15, se obtuvo el valor de 0,742 y el valor sig de acuerdo con el valor de la prueba Rho de Spearman. = 0.000 < 0.05, en comparación con la Figura 4, se encuentra una relación positiva muy fuerte entre la dimensión aplicación de RRHH y la variable productividad laboral. También se explica que a medida que aumenta la utilización de personas, aumenta la productividad laboral y viceversa.

Tabla 16

Prueba Rho de Spearman para la compensación de personas - productividad laboral

			Compensación de personas	Productividad laboral
Rho de Spearman	Compensación de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,601**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	10	10
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,601**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	10	10

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

Fuente: Encuestas procesadas con SPSS.

En la Tabla 16, el valor de 0.601 y el valor de si se obtuvo del valor de la prueba Rho de Spearman. = 0.000 < 0.05 en comparación con la Figura 4, se identifica una relación positiva significativa entre la dimensión recompensa individual y la variable

productividad laboral. También se explica que la productividad laboral aumenta cuando a las personas se les paga más, y viceversa.

Tabla 17

Prueba Rho de Spearman para el desarrollo de personas - productividad laboral

			Desarrollo de personas	Productividad laboral
Rho de Spearman	Desarrollo de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,729**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	10	10
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,729**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	10	10

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

Fuente: Encuestas procesadas con SPSS.

En la Tabla 17, el valor de 0,729 y el valor sig se obtuvo de acuerdo con el valor de la prueba Rho de Spearman. = 0.000 < 0.05, en comparación con el Apéndice 4, se encontró que existe una correlación positiva muy fuerte entre la dimensión de desarrollo del personal y la variable productividad laboral. También se ha explicado que a medida que aumenta el desarrollo de una nación aumenta la productividad del trabajo y viceversa.

Tabla 18

Prueba Rho de Spearman para el mantenimiento de personas - productividad laboral

			Mantenimiento de personas	Productividad laboral
Rho de Spearman	Mantenimiento de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,722**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	10	10
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,722**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	10	10

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

Fuente: Encuestas procesadas con SPSS.

En la Tabla 18, el valor de 0.722 y el valor de si se obtuvo del valor de la prueba Rho de Spearman. = 0.000 < 0.05 en comparación con la Figura 4, se encuentra que existe

una relación positiva muy fuerte entre la dimensión retención de empleados y la variable productividad laboral. También se explica que a medida que aumenta el mantenimiento humano, aumenta la productividad laboral y viceversa.

Tabla 19

Prueba Rho de Spearman para la evaluación de personas - productividad laboral

			Evaluación de personas	Productividad laboral
Rho de Spearman	Evaluación de personas	Coefficiente de correlación	1,000	,607**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	10	10
	Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,607**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	10	10

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

Fuente: Encuestas procesadas con SPSS.

En la Tabla 19, el valor de 0.607 y el valor de significancia que se obtuvo del valor de la prueba Rho de Spearman. = 0.000 < 0.05 en comparación con el Anexo 4, se considera que existe una correlación positiva significativa entre la dimensión de evaluación del personal y la variable de productividad laboral. También se explica que, si aumenta la calificación de las personas, aumentará la productividad laboral y viceversa.

4. Análisis y Discusión

El propósito del estudio fue examinar si existe una relación entre la gestión del talento y la productividad de los empleados en FERMICAM E.I.R.L., Chimbote 2020. A continuación se comparan los antecedentes con los resultados obtenidos.

Estamos de acuerdo con Mantilla y Raico (2021) en su estudio demostraron que al correlacionar las variables con la gestión del recurso humano y la productividad laboral se encontró un nivel de significación menor a 0,05, lo que quiere decir que si existe relación entre ellas, entonces al analizar el coeficiente de correlación obtenido por Spearman. Estadístico de prueba Rho Se encontró un coeficiente de 0,588 que indica una asociación significativa. positivo. Asimismo, se coincide con los resultados de Han (2017) en su trabajo muestra que las dimensiones de la variable Gestión de Recursos Humanos están relacionadas con la productividad laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Mara, expresada como un valor Kendall Tau B que oscila entre 0,284 y 0,502, con una correlación baja. moderado. También, es necesario resaltar las coincidencias con Ramos (2017), En su artículo da las siguientes conclusiones: La correlación entre el nivel de satisfacción de los empleados y el desempeño laboral es de 59,6%, lo que el autor considera aceptable, y el valor de chi-cuadrado obtenido es de 34,076, lo que indica que es aceptable. Dentro de estos porcentajes, la satisfacción de los empleados se encuentra en un nivel aceptable, lo que lleva a concluir que además de buenas condiciones de trabajo, los empleados también están satisfechos con su trabajo. En cuanto al desempeño de los empleados, se observó que la mayoría de los empleados (51,09%) mostró un desempeño laboral aceptable de acuerdo al cargo ocupado. De los resultados obtenidos se dice que Santa Apolonia S.A.C. Nuevo Chimbote mira las dos dimensiones variables en el estudio que terminamos con un índice aceptable que indica que la empresa está en el camino correcto, pero aún mantiene la mejora continua; esto es consistente con los resultados presentados en este trabajo, el valor de la prueba Rho de Spearman dio un valor de 0.607 y el valor de significancia que se obtuvo del valor de la prueba Rho de Spearman. = $0.000 < 0.05$, se considera que existe una correlación positiva significativa entre la dimensión de evaluación del personal y la variable de productividad laboral.

Por su parte, Armas Roque y Asencio Hidalgo (2018) afirman en su artículo las siguientes conclusiones: La relación entre la gestión del talento y la productividad

de los empleados en Cartavio S.A.A. Es sencillo y determinado por la prueba de chi-cuadrado; El nivel de gestión del talento de Cartavio S.A.A es medio, ya que se presta la atención necesaria a los activos más importantes de la empresa; Cartavio S.A.A. el nivel de productividad de los empleados es normal, porque la empresa no tiene una dirección clara para lograr sus objetivos; En Cartavio S.A.A, el grado de conexión entre la dimensión de gestión del talento y la dimensión de productividad de los empleados es directa.

Pleno apoyo a los resultados obtenidos por Prieto Bejarano (2019) en el artículo se concluye que la gestión de recursos humanos se convierte en un socio estratégico y un aspecto crucial en todas las demás áreas, ya que, como se mencionó anteriormente, el éxito de la organización en cualquier área depende de los empleados y su forma de trabajar, y luego en ellos. Las inversiones producirán grandes rendimientos. En la presente investigación se tiene que el 50% (5) de los trabajadores califica como muy bueno el nivel de productividad laboral, el 40% (4) califica como bueno el nivel de productividad laboral y el 10% (1) califica como regular el nivel de productividad laboral. Lo que es respaldado y potenciado por Arrobo (2018), que tuvo como objetivo desarrollar un modelo de gestión del talento para las empresas que utilizan competencias. Se concluyó que, al aplicar estrategias de medición del desempeño, capacitarlos continuamente y pagarles de manera justa en función de su desempeño, estos empleados aumentarían significativamente su efectividad y motivación en el desempeño de sus funciones.

Se coincide con Morales (2018) que realizó un estudio para implementar el sistema de gestión del talento por competencias para que una vez las competencias y sus respectivas iniciativas sean identificados, se pueden desarrollar herramientas que permitan implementar de manera objetiva los procesos de selección, capacitación y evaluación del desempeño del personal; además, se ofrecerán interesantes estrategias de desarrollo del empleado en la empresa para que pueda ascender a un mejor puesto o rango. Lo que debe tenerse en cuenta para las mejoras a emprender en la empresa FERMICAM E.I.R.L.

Debe tenerse en cuenta la investigación de De León (2018) en su trabajo para determinar la calidad de la gestión del talento en las PYMES utilizó una herramienta de

investigación y recopilación de datos llamada Cuestionario HRM, en ella se determina la calidad de la gestión de las PYMES y las conclusiones son aceptables.

Es importante resaltar a Galvis Mera (2019), en su trabajo para determinar la incidencia de la gestión del recurso humano en la productividad laboral muestra que el poder ejecutivo se enfocó en la gestión del talento, el uso de nuevas herramientas de evaluación, gestión de personal y reforma en el proceso permite a la empresa estar a la vanguardia del desarrollo organizacional y así garantizar la mejora de la calidad personal y profesional, y de acuerdo a los resultados, al haber relación entre las variables, se va a mejorar la productividad laboral.

Finalmente, se coincide con lo indicado por Juárez y León (2018) en su trabajo logró un diagnóstico de las variables más importantes del diseño de las zonas de talento en base a paradigmas antropológicos (propuestas de valor). Utilizando las dos prácticas gerenciales de gestión por competencias y análisis de puestos, los empleados son evaluados de acuerdo a sus niveles o posiciones; el segundo grupo de práctica es administración de nómina, contratación, capacitación, evaluación de desempeño y evaluación de puestos; el tercer grupo es la práctica de regular el flujo de personas. Estos son: gestión de reclutamiento, selección, promoción y salida; aspectos muy importantes que complementan el presente estudio.

5. Conclusiones

Se puede argumentar que la relación entre la gestión del talento y la productividad de los empleados en FERMICAM E.I.R.L.2020 es directa e importante.

Se puede encontrar que la gestión del talento de FERMICAM E.I.R.L.2020 es muy buena, lo que significa que los directivos prestan atención y valoran a sus empleados como base del desarrollo de la empresa. FERMICAM E.I.R.L. 2020

El nivel de productividad de los empleados de la empresa es muy bueno debido a que están comprometidos con el logro de las metas de los empleados en cuanto al desempeño laboral.

Se puede afirmar que la conexión entre las dimensiones de la gestión de recursos humanos y la productividad de los empleados en las empresas FERMICAM E.I.R.L.2020 es directa y fundamental.

6. Recomendaciones

Se recomienda establecer un cronograma de revisiones periódicas de los empleados para monitorear la gestión del talento y la productividad, y continuar considerando a los empleados en la gestión del talento como pilares clave para aumentar la productividad y hacer crecer la empresa.

Recomendar incentivos económicos, compensación y planes de beneficios a los empleados en función de su puesto y productividad para que su atención y energía se dirijan a los intereses de la empresa.

Finalmente, se recomiendan campañas que integren un buen clima laboral para estimular las buenas prácticas y las relaciones entre los compañeros de la organización, pues el buen rollo con todos los empleados les ayudará a ser más innovadores y productivos y mejorar las metas y objetivos de la empresa.

7. Referencias bibliográficas

- Armas Roque, J., & Asencio Hidalgo, V. (2016). Gestión del Talento Humano y la Productividad de los Trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. Provincia de Ascope 2015. *(Para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración)*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.
- Arrobo, W. (2013). Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias de la Empresa CIMPEXA S.A. *(Tesis para grado de Bachiller)*. Universidad Tecnológica Equinoccial, Guayaquil.
- Bain, D. (2000). *Productividad: La solución a los problemas de la empresa*. México: Editorial McGraw-Hill.
- Benjamin W., N., & Andris, F. (2009). *Ingeniería Industrial: Métodos, estándares y diseño del trabajo* (Duodécima Edición). México: Editorial: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Editorial Mc. Graw Hill.
- De León, E. (2013). Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu. *(Tesis de Titulación)*. Universidad Rafael Landívar, Retalhule, Guatemala.
- Galvis Mera, D. (2013). La gestión del talento humano y la productividad de la mano de obra de la industria metalmeccánica de la ciudad de Tulcán. *(Tesis de grado previa la obtención del título de Ingeniera en Administración de Empresas y Marketing)*. Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Tulcán, Ecuador.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica* (6a ed.). México DF: Mc Graw Hill.
- Juárez, J., & León, M. (2014). Diseño e Implementación del Área de Talento Humano en la Clínica Santa Rosa S.A.C. de Sullana. *(Tesis para optar Título de Licenciados en Administración de Empresas)*. Universidad de Piura, Sullana, Piura.
- Koontz, H. (2004). *Administración. Una perspectiva global y empresarial*. México: Editorial: McGraw Hill (12° Ed.).

- Morales, A. (2013). Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas. (*Tesis de maestría*). Instituto Politecnico Nacional de Mexico, D.F. Mexico.
- Noguera, J. (1 de Septiembre de 2006). *La Productividad en las Organizaciones*. Obtenido de <https://entorno-empresarial.com/la-productividad-en-las-organizaciones/>
- Prieto Bejarano, P. (2013). Modelo de Gestión del Talento Humano como Estrategia para Retención del Personal. (*Trabajo de grado para optar al Título de Especialista en Gestión del Talento Humano y la Productividad*). Universidad de Medellín, Medellín, Colombia.
- Prokopenko, J. (1989). *La Gestión de la Productividad*. Suiza, Ginebra: Copyright © Organización Internacional del Trabajo.
- Ramos, C. (2017). Análisis de Relación del nivel de Satisfacción con Desempeño Laboral en la Distribuidora Santa Apolonia S.A.C. - Nuevo Chimbote. (*Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración*). Universidad Cesar Vallejo, Nuevo Chimbote, Perú.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Pearson Educación.
- Suyo, E. (2017). Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Mara-Urubamba, 2017. (*Tesis de Postgrado*). Universidad Cesar Vallejo, Urubamba.
- Tito, P. (2012). Gestión por Competencias y Productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana. (*Para optar el grado académico de Doctor en ciencias administrativas*). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Riobamba, Ecuador: ESPOCH.

8. Anexos

Anexo 1. Matriz de consistência.

VARIABLES	PROBLEMA	HIPOTESIS	OBJETIVOS
Variable X: Gestión del talento humano.	¿En qué medida la Gestión del talento humano se relaciona con la Productividad laboral de los trabajadores en la Empresa FERMICAM E.I.R.L. 2020?	La Gestión del talento humano tiene relación significativa con la Productividad laboral de los trabajadores en la Empresa FERMICAM E.I.R.L. 2020.	<p>Objetivo general: Determinar en qué medida la Gestión del Talento Humano se relaciona con la productividad laboral de los trabajadores en la empresa FERMICAM EIRL, Chimbote 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar cómo es la Gestión del Talento Humano en la Empresa FERMICAM EIRL, Chimbote 2020. • Determinar cuál es el nivel de productividad laboral de los trabajadores en la Empresa FERMICAM EIR, Chimbote 2020. • Determinar en qué medida se relaciona las dimensiones de la Gestión del talento humano y las dimensiones de la productividad laboral de los trabajadores en la Empresa FERMICAM EIR, Chimbote 2020.
Variable Y: productividad			

Anexo 2.-

Cuestionario para medir la Gestión del Talento Humano

Edad: _____ Sexo: _____

Instrucciones:

Marque con una "X" en el recuadro que más se adecue con su respuesta. Se agradece su tiempo y colaboración.

N°	ÍTEMS	RESPUESTA	
		SI	NO
ADMISIÓN DE PERSONAS			
01	La Empresa utiliza su periódico mural para informar a los posibles candidatos sobre las vacantes existentes.		
02	La Empresa toma como referencia su Curriculum Vitae para seleccionar al personal más idóneo para el puesto.		
APLICACIÓN DE PERSONAS			
03	Los puestos de trabajo en esta Empresa contienen tareas y actividades heterogéneas (no repetitivas).		
04	Su puesto de trabajo requiere que utilice habilidades y conocimientos complejos cualificados.		
05	Recibe regularmente información sobre aspectos clave de la Empresa.		
06	Realiza sus labores de forma oportuna.		
COMPENSACIÓN DE PERSONAS			
07	La Empresa mantiene la equidad retributiva entre puestos o categorías similares.		
08	El sistema de compensación de la Empresa incluye incentivos basados en su desempeño individual.		
09	La Empresa incluye un paquete de beneficios sociales para los trabajadores.		
DESARROLLO DE PERSONAS			
10	La Empresa ofrece un programa de capacitación para sus Trabajadores.		
11	Ofrecen actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicos de esta Empresa.		
12	Los jefes muestran interés por el desarrollo y crecimiento profesional de los trabajadores a su cargo.		
13	Los jefes reconocen los méritos de los trabajadores.		

14	Dispone de canales de comunicación entre distintos departamentos, unidades o secciones para resolver problemas y buscar soluciones.		
15	Dispone de facilidades para comunicarse con sus superiores.		
MANTENIMIENTO DE PERSONAS			
16	La Empresa aplica sus políticas de higiene y seguridad Industrial.		
17	Existe una relación armoniosa entre Jefes y Trabajadores.		
18	Colabora con sus compañeros de trabajo para diagnosticar y resolver problemas.		
19	Recibe en forma oportuna sus gratificaciones y bonificaciones.		
EVALUACIÓN DE PERSONAS			
20	La Empresa toma como referencia su legajo personal.		

<p>ESCALA Muy buena: 16 - 20 Buena: 11 - 15 Regular: 06 - 10 Deficiente: 00 - 05</p>

Anexo 3

Cuestionario para medir la Productividad laboral

Edad: _____ Sexo: _____

Instrucciones:

Marque con una "X" en el recuadro que más se adecue con su respuesta. Se agradece su tiempo y colaboración.

N°	ITEMS	RESPUESTA	
		SI	NO
CONOCIMIENTOS			
01	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio del cumplimiento de metas.		
02	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización para cumplir con las metas.		
03	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.		
04	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión para el cumplimiento de metas.		
05	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad y así cumplir con las metas.		
06	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo para el logro de las metas.		
07	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto y ser más productivo.		
08	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación.		
09	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.		
10	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.		
VALORES			
11	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.		
12	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido para cumplir con su trabajo.		
13	Es leal con sus superiores.		

14	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.		
15	En ausencia de su superior inmediato asume el compromiso de la tarea asignada		
16	Falta a su centro de labores, solo cuando se le presenta una verdadera emergencia.		
RELACIONES			
17	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.		
18	Participa con entusiasmo y atención en las reuniones de trabajo.		
19	Le gusta participar en actividades de equipo de trabajo.		
20	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.		

ESCALA
Muy buena: 16 - 20
Buena: 11 - 15
Regular: 06 - 10
Deficiente: 00 - 05