UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en la Empresa Perú Travels Team S.A.C, Lima - 2023

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Bach. Diana Pamela Mogrovejo Tucto

ORCID (0000-0001-9103-2937)

ASESOR:

Dr. Jorge Lázaro Franco Medina

ORCID (0000-0002-4746-7447)

TIPO DE INVESTIGACIÓN:

Básica

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Promoción Empresarial y del Talento Humano

Cañete – Perú

2024

Hoja del Jurado

Firmado digitalmente por:
LUJAN MINAYA Julio Cesar FAU
20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/12/2024 07:01:36-0500

Dr. Julio Cesar Lujan Minaya

PRESIDENTE

Firmado digitalmente por:
CARRASCO VEGA YAJAIRA LIZETH FIR
42522235 hard
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 19/12/2024 09:26:48-0500

Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega

SECRETARIA

Firmado digitalmente por:
ALBERTO BUENO RAMON
OSORIO FIR 20028058 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 26/12/2024 18:44:51-0500

Dr. Ramon Osorio Alberto Bueno

VOCAL

Firmado digitalmente por FRANCO
MEDINA Jorge Lazaro FAU
20449347448 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27.12.2024 14:50:25 -05:00

Dr. Jorge Lázaro Franco Medina

ASESOR

Dedicatoria

La presente investigación está dedicada a mi familia, quienes con su apoyo, paciencia y amor han sido fundamental para el desarrollo de este proyecto.

Diana Mogrovejo

Agradecimiento

Agradezco a Dios por concederme salud cada día y permitirme estar junto a mis seres queridos.

A mi familia por ser el motivo principal para obtener el grado de titulación.

A la empresa Perú Travels Team SAC por permitirme realizar la recolección de datos entre sus colaboradores para la investigación, lo cual ha sido fundamental para el desarrollo de este proceso.

A los docentes Jorge Franco y Alex Pacheco por el conocimiento brindado para la elaboración del presente trabajo.

A la Universidad Nacional de Cañete por ser la institución que me ha brindado una formación académica enriquecedora y ha ampliado mis horizontes con nuevos conocimientos.

Diana Mogrovejo

ÍNDICE

Hoja del Jurado II
Dedicatoria III
Agradecimiento IV
Índice V
Lista de tablas VII
Lista de figuras VIII
Resumen IX
Abstract X
Introducción XI
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 1
1.1 Descripción de la realidad problemática 1
1.2 Formulación del problema 6
1.2.1 Problema general 6
1.2.2 Problemas específicos 6
1.3 Objetivos 7
1.3.1 Objetivo general 7
1.3.2 Objetivos específicos 7
1.4 Justificación 8
1.5 Delimitación de la investigación 10
1.5.1 Delimitación teórica 10
1.5.2 Delimitación temporal 10
1.5.3 Delimitación espacial 11
II. MARCO TEORICO Y EMPÍRICO 11
2.1 Marco teórico 11
2.1.1 Variable 1: Gestión del talento Humano 11
A. Definición 11
B. Dimensiones 13
C. Indicadores 16
D. Teorías 19
2.1.2 Variable2: Productividad Laboral 23
A. Definición 23
B. Dimensiones 24
C. Indicadores 25
D. Teorías 26

2.2 Antecedentes 29
A. Antecedentes Nacionales 29
B. Antecedentes Internacionales 32
2.3 Definición de términos básicos 36
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES 38
3.1 Hipótesis 38
3.1.1 Hipótesis general 38
3.1.2 Hipótesis específicas 38
3.2 Definición conceptual de las variables 39
1.1 Operacionalización de las variables 40
IV. DISEÑO METODOLÓGICO 42
4.1 Tipo de investigación 42
4.2 Diseño de investigación 42
4.3 Método de investigación 43
4.4 Población y muestra 43
4.5 Lugar de estudio 44
4.6 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos 44
4.7 Análisis y procesamiento de datos 44
V. RESULTADOS 46
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS 65
VII. CONCLUSIONES 73
VIII. RECOMENDACIONES 76
IX. REFERENCIAS 79
X. ANEXOS 86

Lista de tablas

Tabla 1. Variable 1 Gestión del Talento Humano 40
Tabla 2. Variable 2 Productividad Laboral 41
Tabla 3. Variable 1: Gestión del Talento Humano 46
Tabla 4. Dimensión: Integración de Personas 47
Tabla 5. Dimensión: Organización de Personas 48
Tabla 6. Dimensión: Compensación de Personas 49
Tabla 7. Dimensión: Desarrollo de Personas 50
Tabla 8. Dimensión: Retención de Personas 51
Tabla 9. Dimensión: Auditar a las Personas 52
Tabla 10. Variable 2: Productividad Laboral 53
Tabla 11. Dimensión: Calidad en el Servicio 54
Tabla 12. Dimensión: Eficiencia 55
Tabla 13. Dimensión: Eficacia 56
Tabla 14. Normalidad de las variables Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral 57
Tabla 15. Correlación entre Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral 58
Tabla 16. Correlación entre Integración de Personas y Productividad Laboral 59
Tabla 17. Correlación entre Organización de Personas y Productividad Laboral 60
Tabla 18. Correlación entre Compensación de Personas y Productividad Laboral 61
Tabla 19. Correlación entre Desarrollo de Personas y Productividad Laboral 62
Tabla 20. Correlación entre Retención de Personas y Productividad Laboral 63
Tabla 21. Correlación entre Auditar Personas y Productividad Laboral 64

Lista de figuras

Figura 1. Variable 1: Gestión del Talento Humano 46
Figura 2. Dimensión Integración de Personas 47
Figura 3. Dimensión Organización de Personas 48
Figura 4. Dimensión Compensación de Personas 49
Figura 5. Dimensión Desarrollo de Personas 50
Figura 6. Dimensión Retención de Personas 51
Figura 7. Dimensión Auditar a las Personas 52
Figura 8. Variable 2: Productividad Laboral 53
Figura 9. Dimensión Calidad en el Servicio 54
Figura 10. Dimensión Eficiencia 55
Figura 11. Dimensión Eficacia 56

Resumen

En el dinámico sector del turismo, una gestión eficaz del talento humano es esencial para maximizar la productividad laboral y, por ende, lograr el éxito organizacional. La implementación de estrategias robustas en la gestión del talento humano no solo mejora el desempeño de los colaboradores, a su vez optimiza el funcionamiento general de la organización. El actual estudio se centró en determinar el grado de relación existente entre la variable gestión del talento humano y la variable productividad laboral de los miembros de la organización Perú Travels Team SAC - 2023. El método empleado en el estudio fue de tipo básico, enfoque cuantitativo, alcance correlacional, diseño no experimental transversal. Para la recopilación de datos se consideró una muestra de 27 colaboradores. El instrumento fue validado por el juicio de expertos y la confiabilidad se calculó de acuerdo con Alpha Cronbach obteniendo el resultado 0.808. Los resultados obtenidos con el coeficiente de correlación Rho de Spearman fueron de 0.657, lo cual sugiere una relación positiva moderada entre la gestión del talento humano y la productividad laboral. En conclusión, el estudio evidencia que optimizar la gestión del talento humano impulsa de forma notable la productividad. Por lo tanto, es crucial que la organización mantenga su inversión en la optimización de sus prácticas de gestión de talento humano. Lo cual contribuye a aumentar la motivación de los trabajadores, potenciar sus habilidades, mejorar el desempeño y promover un entorno laboral más favorable.

Palabras clave: Gestión del talento humano, productividad laboral, organización, trabajo

Abstract

In the dynamic tourism sector, effective human talent management is essential to maximize labor productivity and ultimately achieve organizational success. The implementation of robust strategies in human talent management not only improves the performance of employees, but also optimizes the general functioning of the organization. The main objective of the current study was to determine the degree of relationship between the human talent management variable and the labor productivity variable of the members of the organization Perú Travels Team SAC - 2023. The method used in the study was a basic type, approach quantitative, correlational scope, non-experimental cross-sectional design. For data collection, a sample of 27 collaborators was shown. The instrument was validated by expert judgment and reliability was calculated according to Alpha Cronbach obtaining the result 0.808. The results obtained with Spearman's Rho rating coefficient were 0.657, which indicates a moderate positive relationship between human talent management and work productivity. In conclusion, the study shows that optimizing human talent management significantly boosts productivity. Therefore, it is crucial that the organization maintains its investment in optimizing its human talent management practices. Which contributes to increasing the motivation of employees, enhancing their skills, improving performance and promoting a more positive work environment.

Keywords: Human talent management, labor productivity, organization, work

Introducción

En la actualidad, muchas empresas del sector turístico enfrentan desafíos significativos en la gestión del talento humano, lo cual impacta directamente en la productividad laboral. Es crucial que el personal administrativo trabaje de manera colaborativa y esté bien capacitado para enfrentar estos retos de manera efectiva. En los últimos años, se ha observado una creciente preocupación por la eficiencia operativa en diversas empresas del rubro turístico, donde la optimización de recursos y la mejora continua son imperativas para mantener la competitividad.

En un entorno turístico dinámico y competitivo como el peruano, es esencial que Peru Travels Team SAC maneje de manera efectiva el reclutamiento, la capacitación y el desarrollo de su personal. Esto no solo influye en la satisfacción de los empleados, sino también en su desempeño diario y en la capacidad de ofrecer servicios de calidad a los usuarios. La gestión estratégica del talento humano permite cubrir las necesidades operativas inmediatas, además de, planificar a largo plazo para adaptarse a las fluctuaciones estacionales y las demandas del mercado.

Además, una correcta gestión del talento humano en Peru Travels Team SAC contribuye a mantener altos estándares de servicio al cliente, lo cual es crucial en el sector turístico donde la satisfacción del cliente es determinante para la reputación y el éxito del negocio. Esto implica no solo reclutar personas con las habilidades adecuadas, sino también asegurarse de que estén motivadas y comprometidas con los propósitos y principios de la institución.

En el estudio de investigación muestra como fin principal identificar el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los

miembros de la organización Perú Travels Team SAC. El estudio está estructurado de la siguiente forma:

Capítulo I Planteamiento del problema: Se define la situación problemática, se establece el problema general y se identifican los problemas específicos, además se plantea el objetivo general y los objetivos específicos, asimismo, se muestra la justificación del estudio, así como la delimitación teórica, temporal y espacial.

Capítulo II Marco Teórico y Empírico: Se describe el marco teórico de la variable 1 y variable 2, se definen los antecedentes nacionales, internacionales y los términos básicos.

Capítulo III Hipótesis y Variables: Se detalla la hipótesis general y específicas, se define de forma conceptual las variables y se presenta la matriz de operacionalización de variables.

Capítulo IV Diseño Metodológico: Se detalla el tipo, diseño, método, población, muestra, lugar de estudio y la técnica e instrumento de la investigación.

Capítulo V Resultados: Se muestran los resultados descriptivos e inferenciales de la investigación.

Capítulo VI Discusión de resultados: Según los resultados obtenidos se detalla la discusión.

Capítulo VII Conclusiones: Se detalla las conclusiones según los objetivos de la investigación.

Capítulo VIII Recomendaciones: Se presenta las recomendaciones obtenidas según el estudio.

Capítulo IX Referencias: Se muestra las fuentes tomadas en cuenta para realizar la presente investigación.

Capítulo X Anexos: Se presenta la matriz de consistencia, juicio de expertos, etc

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

En la actualidad, la interconexión mundial y el cambio tecnológico han incitado la permanencia, adaptación y transformación de todas las organizaciones; en ese sentido, al administrar un cambio se debe gestionar a las personas para lograr resultados favorables frente al desafío que impulsa la realidad actual (Salvadorinho et al., 2024). Por ende, las organizaciones a menudo buscan desarrollar el talento exclusivo, lo que implica la tendencia de contratar a los mejores profesionales externos a la empresa. Para ello, la gestión del talento humano presenta un rol esencial para alcanzar el progreso de una organización, debido a que se centra esencialmente en una serie de actividades y procedimientos de administración de recursos humanos que requieren identificar, atraer, desarrollar, retener, comprometer y desplegar talentos que agregan valor en la creación de una organización estratégica y sostenible (Kaliannan et al., 2023). De igual manera, la gestión del talento hace posible que los trabajadores logren superarse, Esto fortalece el compromiso hacia la organización y crea un sentido de pertenencia. Conforme a ello, la gestión del talento humanos lleva a cabo un rol protagónico para lograr el éxito de las empresas, Como un elemento clave en las políticas empresariales, su impacto no solo se siente dentro de la organización, sino que también se extiende al ámbito social (Álvarez-Panta, 2021).

La gestión del talento es cada vez más reconocida como un factor estratégico clave para el éxito organizacional, particularmente en industrias competitivas como el turismo y la hotelería. A nivel internacional un estudio realizado por (Naumov & Pillmayer, 2024) en Reino Unido respecto a las estrategias de gestión del talento sugieren que reclutar y retener talento debería ser una prioridad, debido a que, la industria del turismo y la hotelería enfrenta desafíos como la alta rotación y empleo estacional por lo cual requieren programas innovadores de

contratación y capacitación. Las cadenas internacionales han implementado iniciativas específicas para desarrollar futuros líderes brindando capacitación multifuncional, tutoría y trayectorias profesionales aceleradas. Sin embargo, el turismo y la hostelería dependen en gran parte de un personal calificado para generar impactos positivos, especialmente en la generación de empleos y el progreso económico.

En Latinoamérica, un estudio desarrollado en Ecuador por (Vera et al., 2022) en relación a la Gestión del talento humano para la optimización de servicios en el sector turismo, reveló carencias significativas en cuanto al desarrollo y formación de los colaboradores, el grado educativo y la responsabilidad por parte de organización turísticas. Esta investigación resaltó la relevancia de abordar estas deficiencias para mejorar los servicios relacionados al turismo, se planteó un modelo conceptual que define habilidades fundamentales, tanto genéricas como específicas, con la finalidad de desarrollar la gestión del talento humano y, por ende, la calidad de los servicios turísticos. Las competencias genéricas se centran en la satisfacción del cliente externo, destacando la comunicación efectiva, el enfoque al cliente y la integridad en el servicio. Por otro lado, las competencias específicas incluyen liderar, pensar de forma estratégica, mostrar interés e iniciativa, negociar, trabajar en conjunto, ser dinámico y enérgico, tolerar la presión, desarrollar las relaciones e impacto que genera el talento humano, todas ellas alineadas con la visión y misión de cada establecimiento, lo que garantiza una mayor efectividad en los procesos turísticos.

De manera similar, un análisis llevado a cabo en América Latina por (Yupanqui, 2022) respecto a la gestión del talento humano y su uso estratégico en la mejora el desempeño en el trabajo, señaló que aunque existe un desarrollo de esta gestión en las organizaciones de la región, aún persisten desafíos para su implementación exitosa. La carencia de un modelo para desarrollar procedimientos en la gestión de talento humano impacta negativamente en el rendimiento de los colaboradores, lo cual, en parte es debido a la escasa cultura organizacional

que presentan las organizaciones. Se identificaron dificultades administrativas, como la planificación del personal y su desarrollo profesional, lo cual incluye la necesidad de ofrecer capacitaciones para mejorar el conocimiento y competencias de los trabajadores. Además, se observa que muchas empresas se centran en la contratación de personal, pero no implementan estrategias para retener a sus empleados a largo plazo, lo que conduce a pérdidas económicas significativas. Este enfoque deficiente afecta la satisfacción laboral, lo que a su vez afecta negativamente la motivación y genera un ambiente laboral desfavorable, con problemas como largas horas de trabajo, comunicación deficiente y falta de liderazgo. En resumen, una gestión inadecuada del talento afecta directamente en la productividad laboral y, en consecuencia, también en el desempeño general de la organización.

En Turquía, una investigación realizada por (Hassanein & Özgit, 2022) acerca de la gestión del talento humano y su participación en la industria hotelera, tuvo el fin de comprender las estrategias para fomentar el sentido de pertenencia organizacional de los colaboradores y su impacto en la satisfacción del consumidor. Los hallazgos revelaron que el desarrollo de estrategias adecuadas de gestión del talento podría mejorar el compromiso y, por ende, la satisfacción en el entorno laboral del personal. La pandemia de COVID-19 resaltó la importancia de establecer objetivos realistas para retener a los empleados con talento de manera efectiva. Además, se encontró que la falta de recursos e inversiones en estrategias de gestión del talento, como sistemas de recompensas, podría conducir a la pérdida de empleados talentosos. En general, la presencia de empleados talentosos se relaciona con una mejor experiencia del consumidor, debido a que genera un aumento de la excelencia del servicio brindado y fortalece las interacciones entre el personal y los clientes. Estos resultados tienen implicaciones significativas tanto para académicos como para líderes de la industria hotelera en la región del Medio Oriente.

A nivel nacional un estudio realizado por (Flores, 2019) en Puno, demostró que las empresas del sector turismo hotelero enfrentan desafíos significativos en cuanto a su capacidad para consolidar sus procesos. A pesar de los esfuerzos realizados, las empresas no alcanzan las expectativas en términos de rentabilidad financiera y económica, destacando el papel fundamental del talento humano como factor primordial para alcanzar las metas en las empresas y la consecución de una ventaja competitiva duradera. El estudio demuestra que la productividad laboral y la gestión adecuada del talento humano son más determinantes para el éxito que los recursos financieros o los activos fijos, desafiando así concepciones previas sobre la naturaleza del éxito empresarial.

En Lima Metropolitana, un artículo realizado por (Ríos & Mendoza, 2019) respecto al talento humano como elemento primordial para lograr ventaja competitiva de las actividades turísticas, destaca la gestión del talento mediante el desarrollo habilidades, competencias, capacitación continua, reconocimientos e incentivos. Estos elementos son fundamentales ya que los colaboradores son líderes en la consecución de las metas. Se enfatiza la importancia de desarrollar procesos continuos de capacitación para adquirir habilidades, destrezas y valores que mejoren el desempeño laboral y garanticen el desarrollo profesional. Asimismo, se subraya la necesidad de proporcionar retroalimentación constante sobre el desempeño laboral, que sirva de base para determinar aumentos de salario, bonificaciones, promociones, incentivos e incluso, en algunos casos, el despido. La GTH es un factor esencial para desarrollar el turismo, por lo cual la investigación demuestra la relevancia de implementar políticas de compensación en el sector turístico basadas en optimizar la productividad en el ambiente organizacional.

La productividad de los colaboradores es esencial a nivel mundial, ya que contribuye a reducir las tasas de pobreza y fortalece la estabilidad económica al integrar cadenas de suministro. Para mejorar la productividad, es crucial considerar factores internos y externos controlables e incontrolables, como el desarrollo organizacional, los valores, el trabajo en

conjunto, la tecnología y la innovación (Ramírez et al., 2022). Esta se relaciona con la eficiencia y la eficacia en el uso de los suministros en el proceso productivo, contribuyendo al máximo potencial económico de una sociedad.

En ese sentido, en el presente estudio se eligió a la empresa Perú Travels Team SAC, en la cual se observó que presenta deficiencias en la gestión del talento humano puesto que no dispone con el suministro de personas adecuado, esto se debe a que el proceso para reclutar y seleccionar al personal no se está desarrollando de manera adecuada, no cuentan con un sistema que garantice una correcta elección de personal nuevo, además, se observó un bajo nivel de compromiso por parte de los colaboradores hacia la organización, lo cual, ocasiona una falta de comunicación entre las áreas por ende el trabajo en conjunto no se realiza de forma eficiente. Entre las diferentes causas que pueden ocasionar estas dificultades se detectaron las siguientes: falta de percepción de sistemas de reconocimiento de estímulos para los colaboradores, lo cual genera colaboradores con falta de sentido de pertenencia e identidad en el trabajo, deficiente trabajo en equipo, falta de interés, lo que ocasiona un rendimiento laboral bajo y una producción ineficiente. Por lo tanto, para evitar que la empresa experimente estos efectos negativos, es crucial implementar soluciones como el establecimiento de sistemas de reconocimiento y recompensas para los colaboradores, optimizar la comunicación interna y promover la colaboración en equipo mediante actividades de integración y capacitación. Además, es importante revisar y fortalecer el proceso para reclutar y seleccionar personal para garantizar la elección de miembros adecuados que estén alineados con la cultura y metas organizacionales. De esta manera, la organización podrá mejorar su gestión del talento humano y alcanzar posiciones más altas de eficiencia y productividad, lo cual, permitirá el desarrollo de labores eficaces, mejorar las actitudes, conocimientos, optimizando el desarrollo de labores, mejorando la calidad de vida y la satisfacción de los colaboradores.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima-2023?

1.2.2 Problemas específicos

a. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la integración de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023?

b. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la organización de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023?

c. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la compensación de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023?

d. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre el desarrollo de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023?

e. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la retención de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023?

f. ¿Cuál es el grado de relación que existe entre auditar a las personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar el grado de relación que existe entre la Gestión del talento humano y la Productividad Laboral de los trabajadores de la empresa Perú Travels Team SAC - 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

a. Demostrar el grado de relación que existe entre la integración de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.
b. Demostrar el grado de relación que existe entre la organización de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.
c. Identificar el grado de relación que existe entre la compensación de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.
d. Evidenciar el grado de relación que existe entre el desarrollo de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.
e. Verificar el grado de relación que existe entre la retención de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.
f. Demostrar el grado de relación que existe entre auditar personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023

1.4 Justificación

El estudio demuestra la importancia de la gestión del talento humano en el medio empresarial, además, resalta la facilidad de los colaboradores para mejorar su desarrollo dentro del entorno empresarial. También, se estudia la relevancia de la productividad de los colaboradores, para lo cual se debe brindar capacitaciones, motivaciones, incentivos y un buen clima laboral. Asimismo, las organizaciones deben utilizar la gestión del talento humano para aumentar su productividad laboral. Por ende, se posibilita a los trabajadores a un aumento en su desempeño, lo cual, demuestra los talentos del trabajador y busca su máximo desarrollo para un buen cumplimiento de horarios laborales, ejecución de fechas de entrega y ejecución de procedimientos.

El presente estudio fue realizado debido a la necesidad de estudiar a la empresa del sector turístico Perú Travels Team S.A.C con el fin primordial de hallar el grado de relación que presenta la gestión del talento humano y la productividad laboral, la investigación proporciona información valiosa para la empresa turística, ya que permitirá implementar mejoras en la empresa para mantener su éxito como una empresa generadora de empleo y promotora del turismo.

Justificación Práctica

A través de este estudio, se busca destacar la necesidad de mejorar los aspectos vinculados a la gestión del talento humano y la productividad laboral. Al mismo tiempo, se proporciona información pertinente que permitirá identificar de manera precisa los desafíos que afectan a estas variables. Este análisis no solo permite comprender los problemas subyacentes, sino que también ofrece la oportunidad de mejorar las estrategias propuestas para promover un entorno laboral más eficiente y productivo, lo cual favorece a la organización y a los trabajadores, así como también contribuye al desarrollo general del sector turístico**.**

Justificación Teórica

El propósito teórico del presente estudio, respaldado por una variedad de fuentes académicas de origen nacional e internacional, que incluyen tesis, libros, revistas y artículos científicos de revistas de alto impacto, es facilitar la comprensión de las variables en cuestión, con el fin fundamental de recolectar información que permita entender el grado de relación existente entre la gestión del talento humano y la productividad en Perú Travels Team SAC. Asimismo, los hallazgos de este estudio podrían establecer un fundamento para futuros estudios contribuyendo significativamente en la mejora continua de las prácticas de gestión del talento humano y la productividad laboral.

Justificación Metodológica

Desde un enfoque metodológico, el estudio se justifica por el empleo de un enfoque cuantitativo y un diseño correlacional, lo que facilitará la obtención de los resultados esperados. Este enfoque se selecciona debido a la necesidad de realizar mediciones y aplicar análisis estadísticos para cumplir con los objetivos del estudio. Siguiendo un riguroso proceso metodológico, se asegurará la coherencia y la robustez del estudio. El instrumento, método y técnica empleada en este estudio servirán como referencia y guía para investigaciones futuras que aborden temas similares.

Además, se validarán los principios mencionados por autores como (Hoyos & Castro, 1998), quienes sostienen que la metodología de investigación se centra en un ámbito más específico y restringido dentro del proceso general de investigación. Este se refiere directamente a la ejecución práctica del proceso de investigación, incluyendo las técnicas, procedimientos y herramientas utilizadas en el proceso del estudio. La metodología abarca el aspecto operativo y se enfoca en el conjunto de herramientas y métodos que guían su ejecución.

Justificación Social

El proyecto de investigación presenta una adecuada justificación social debido a que expone estrategias y procesos para garantizar el rendimiento significativo de las políticas de Gestión del talento Humano, asimismo, se establece una base de datos valiosa que otras empresas pueden utilizar para optimizar la productividad en el trabajo y mantener a los colaboradores motivados de manera efectiva. Además, promueve la conciencia entre los trabajadores sobre la relevancia de una adecuada Gestión del Talento Humano, asegurando que los colaboradores se sientan involucrados y realicen sus funciones en un ambiente laboral positivo, lo cual, a su vez, contribuye a un aumento en la productividad.

1.5 Delimitación de la investigación

1.5.1 Delimitación teórica

Implica establecer los límites conceptuales y teóricos del estudio, determinando qué aspectos se consideran y cuáles se dejan de lado. Esto ayuda a enfocar y guiar la investigación al definir qué teorías, conceptos y enfoques se utilizan para abordar el problema de investigación (Hernández-Sampieri & Mendoza-Torres, 2018). Este estudio fue elaborado según las definiciones de Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral.

1.5.2 Delimitación temporal

Se refiere a la selección de un periodo específico para realizar el estudio. Esta delimitación es esencial para enfocar la investigación en un marco temporal definido, lo que ayuda a contextualizar el problema de investigación y facilita la interpretación de los resultados, implica investigar los fenómenos seleccionados dentro de un rango de tiempo determinado (Martínez & De-Leon, 2021). La investigación se efectuó de forma integral en los meses de Agosto del 2023 a Octubre del 2024.

1.5.3 Delimitación espacial

En el ámbito de la metodología de la investigación científica, la delimitación espacial juega un papel fundamental al definir el medio en el que se llevará a cabo la investigación. Esto permite al investigador concentrarse en un área específica donde se entrelazan tanto circunstancias internas como externas relacionadas con el problema de investigación elegido (Tunal, 2022). El estudio actual fue llevado a cabo en la organización Perú Travels Team SAC en Breña - Lima.

II. MARCO TEORICO Y EMPÍRICO

2.1 Marco teórico

2.1.1 Variable 1: Gestión del talento Humano

A. Definición

La gestión del talento humano (GTH) es el ámbito encargado de desarrollar y potenciar los talentos a través de una serie de procesos coordinados e integrados, se enfoca en incrementar el valor de los recursos humano en las instituciones, en virtud de las ventajas competitivas que proporcionan a su negocio. Según lo indicado por (Chiavenato, 2009), la GTH se encarga de administrar recursos humanos relacionados con la estructura de la organización, el contexto empresarial, estilos de administración y procesos organizacionales, el recurso humano no es solo un recurso simple, de manera que es un agente activo y asociado a la empresa para el logro de buenos resultados, asimismo, son considerados individuos con personalidad, inteligencia, habilidades, conocimientos, aspiraciones, competencias y percepciones; siendo los nuevos asociados de la empresa, realizando transformaciones en la cultura organizacional del mundo exterior, a través de una adecuada integración de personal, organización de personal, compensación de personal, retención de personal, desarrollo de personal, y el proceso de

auditar personas. Respecto al talento humano menciona que es primordial para lograr el éxito en las empresas, asimismo, resalta que no todas las personas son talentos, para lograr ser un talento competitivo y valioso es de gran relevancia poseer una característica diferencial. Dentro de los aspectos esenciales que debe presentar un talento competitivo se encuentran: las habilidades, el conocimiento, la actitud y el juicio. Estos elementos son fundamentales para destacarse en cualquier entorno laboral.

En la última edición del libro Gestión del Talento Humano, (Chiavenato, 2020) se determina a la GTH como un ámbito delicada que se relaciona con la visión del futuro, misión, valores predominantes en cada organización y cultura corporativa. Asimismo, menciona que la GTH depende principalmente de las personas que conforman las instituciones, así como, de la cultura corporativa, estructura organizacional, características del mercado, los procesos internos y la tecnología. Todo ello crea una mezcla compleja generando que las organizaciones se diferencien por su singularidad. Por ende, una correcta gestión del talento desarrolla funciones que faciliten la colaboración efectiva de los individuos (talentos, colaboradores, recursos humanos, empleados, entre otros términos utilizados) para conseguir las metas de la entidad y del personal.

Según (Gümüş et al., 2013), la gestión del talento humano es un concepto que incluye el proceso de contratación, educación, desarrollo y aprovechamiento adecuado de las personas que tienen el rol fundamental en el éxito de las empresas. La GTH hace posible que los empleados se superen y esto aumenta el compromiso organizacional y los hace dispuestos a permanecer en la organización, para lo cual los colaboradores deben mostrar compromiso para cumplir las aspiraciones corporativas. Actualmente la gestión del talento humano se desarrolla utilizando estrategias para reforzar capacidades del personal con la intención de optimizar resultados. Asimismo, en el artículo desarrollado por (Kaliannan et al., 2023), realizó una revisión sistemática a la literatura de la gestión del talento humano mostró que esta se centra

esencialmente en un proceso de actividades y procedimientos que implican identificar, atraer, desarrollar, retener, desplegar y comprometer sistemáticamente los talentos que agregan valor en la creación de una organización estratégica y sostenible. Del mismo modo, (Ramírez et al., 2022), determina que la gestión del talento humano es un procedimiento para aplicar estrategias organizacionales que mejoren las practicas, principios y controles internos en las organizaciones con el fin de desarrollar cualidades competitivas en los colaboradores e involucrar al talento humano como socio estratégico de la organización. Implica el desarrollo de habilidades competitivas, la implementación de políticas, además de, crear una estructura organizativa propicia para asignar recursos de manera efectiva, con el fin de alcanzar con éxito las estrategias empresariales. Permite prever y manejar de forma conjunta el cambio, generando continuamente estrategias que aseguren la existencia y el futuro de la organización.

B. Dimensiones

1. **Integración de personas:** se encarga de la reclutación y selección al personal, implementa colaboradores nuevos a la organización Según (Saavedra et al., 2021), el proceso de integrar personas se relaciona con el suministro de personas organizacionales, se encarga de los insumos humanos comprendiendo las funciones vinculadas en una investigación de mercado, selección y reclutamiento de personas, además de integrar a los nuevos colaboradores en las funciones de la empresa.
2. **Organización de personas:** es el proceso de división de cargos y salarios que realizaran los colaboradores en la organización. Según (Cabarcas & Arrieta, 2022), organizar a las personas implica el desarrollo de una buena comunicación y realización de trabajo conjunto con el fin de alcanzar metas en común, además, el proceso de organizar a las personas busca detectar las fortalezas y eliminar las debilidades para sacar provecho del talento humano

3. **Compensación de las personas:** es un proceso que satisface las necesidades de los trabajadores mediante la remuneración, beneficios sociales y recompensas. Según (D. Torres & Gutiérrez, 2023), Se trata de todas las compensaciones o remuneraciones otorgadas a los empleados por las labores que desempeñan, las cuales influyen en su motivación y satisfacción, siendo parte de la estrategia para retener a los equipos de trabajo en la organización
4. **Desarrollo de personas:** Se encarga de capacitar al personal para lograr un desarrollo personal y profesional. Según (Agudelo, 2019), el desarrollo de personas, es un procedimiento del talento humano que permite facilitar, perfeccionar competencias, adquirir destrezas, conocimientos y actitudes con respecto a las funciones del ambiente laboral para aprovechar las oportunidades de desarrollo y mejorar estándar de vida de los colaboradores.
5. **Retención de personas:** son procesos para formar condiciones psicológicas y ambientales de manera satisfactoria para las funciones de los colaboradores, incluyendo higiene, disciplina, calidad de vida, seguridad y relaciones sindicales. Según (Villasana & Sánchez, 2022), La definición de retención de personas se define como las habilidades de una empresa para conservar a sus colaboradores en el tiempo, promoviendo su compromiso, desarrollo y satisfacción laboral. Involucra la implementación de métodos eficientes para minimizar la rotación de trabajadores y promover la lealtad y la conexión de los trabajadores con la institución.
6. **Auditar personas:** Se encarga de controlar y acompañar las funciones del personal y sus resultados. Según (Chiavenato, 2009), auditar a las personas es dar seguimiento a las actividades de los colaboradores para verificar su rendimiento; implica revisar y verificar el cumplimiento de las normativas

legales, políticas internas y mejores prácticas en áreas como la capacitación, la contratación, la retención del personal y el desarrollo, con el fin de establecer puntos débiles y asegurar que se cumplan los objetivos.

Objetivo de la gestión del talento humano

Su objetivo primordial es maximizar el valor agregado al capital intelectual de la empresa, lo que implica cuidar de manera integral a la comunidad colaborativa de talentos. Esto incluye diversas acciones como reclutamiento, compromiso, desarrollo, recompensas y supervisión de los talentos, con el fin de proporcionar las competencias esenciales necesarias para generar ventajas competitivas sostenibles. Para lograr esto, la GTH debe crear un sólido ecosistema organizacional que fomente el liderazgo, la colaboración en equipo y un entorno de trabajo inclusivo, tanto físico como virtual. Este ecosistema debe promover el compromiso, el dinamismo, la creatividad y la creatividad entre los talentos, al tiempo que genera satisfacción y motivación para todas las partes interesadas en el negocio. Esta conexión y armonía son la clave para construir una empresa de excelencia que beneficie a todos los trabajadores, yde forma directa o indirecta (Chiavenato, 2020).

Los seis procesos básicos de la Gestión del Talento Humano

Estos procedimientos están destinados a ayudar a los administradores en sus funciones de planificación, dirección. Control y organización, reconociendo que su trabajo se realiza a través de las personas que conforman sus equipos. Los seis procesos básicos de la GTH son los siguientes (Chiavenato, 2020):

1. **Proceso para integrar talentos y competencias:** Consiste en las actividades para incorporar nuevas personas y competencias a la empresa a través de medidas de selección pertinentes.

2. **Procesos para comprometer talentos y equipos:** Se refiere a la creación de un ambiente satisfactorio para las actividades y equipos, abordando temas relacionados a la cultura organizativa, el clima laboral y la disciplina.

3. **Procesos para utilizar talentos y competencias:** Implica definir las tareas que cada persona asumirá en la empresa y proporcionar orientación y apoyo para su desempeño. Esto se logra a través del diseño organizacional, el análisis de puestos y la gestión del rendimiento.

4. **Procesos para recompensar a los talentos y equipos:** Incluye los procedimientos para motivar a individuos y grupos, atendiendo necesidades personales a través de sistemas de recompensas y beneficios sociales.

5. **Procesos para desarrollar a los talentos:** Se centra en el desarrollo del personal en un entorno profesional y personal mediante actividades de capacitación, gestión del conocimiento, desarrollo de estudios y programas para mejorar la comunicación.

6. **Procesos para vigilar a los talentos y a los equipos:** Es la supervisión de las actividades del personal y formación de grupos para comparar los resultados mediante sistemas de información gerencial y bancos de datos.

En resumen, la GTH busca maximizar el valor agregado del capital humano mediante la implementación de estos procesos, alineándolos con los objetivos estratégicos de la organización.

C. Indicadores

En relación a los indicadores de la dimensión integración de personas, se definen conforme a las aportaciones de los autores (Máynez & Vargas, 2022) & (Martinez & Vargas, 2019): a) proceso de integración de personas, se refiere a las actividades y programas diseñados

para acoger y dirigir a los colaboradores recién incorporados, facilitando su adaptación y rendimiento inicial, b) recursos humanos, abarca todas las funciones relacionadas con la gestión del capital humano, c) selección de personal, procedimiento en el cual se eligen y se toman decisiones sobre qué personas serán contratadas para ocupar puestos de trabajo en una organización; d) reclutamiento de personal, es el mecanismo donde se identifica y atrae a candidatos potenciales para ocupar puestos de trabajo en una organización.

En relación a los indicadores de la dimensión organización de personas, se definen según los aportes de los autores (Ropa & Alama, 2022) & (Climént, 2017): a) comunicación, Que abarca el intercambio de datos, conceptos, puntos de vista y sentimientos entre los trabajadores; b) trabajo conjunto, se refiere a la colaboración y coordinación de esfuerzos entre el personal de una organización para realizar los fines institucionales; c) fortalezas, se refiere a las capacidades, habilidades y cualidades positivas que poseen los individuos dentro de la organización, contribuyendo al éxito y rendimiento del equipo; d) debilidades, son las limitaciones, áreas de mejora o aspectos deficitarios en el rendimiento del personal o equipos de la institución.

En relación a los indicadores de la dimensión compensación de personas, se definen según los aportes de los autores (Dávila et al., 2022) & (D. Torres & Gutiérrez, 2023): a) procesos de pago, se refieren a los procedimientos y sistemas utilizados para calcular y distribuir los salarios, bonificaciones y otros beneficios económicos a los empleados dentro de la organización. b) trabajo realizado, hace referencia al desempeño laboral y las contribuciones individuales de los empleados hacia los objetivos organizacionales, influenciando directamente en la evaluación y determinación de la compensación adecuada. c) diseño de sistemas de compensaciones, implica la creación y estructuración de políticas, procedimientos y prácticas relacionadas con la remuneración y recompensa.

De igual manera, los indicadores de la dimensión desarrollo de personas, se definen conforme a los enfoques de los autores (Cortés et al., 2017) & (Agudelo, 2019): a) actitudes, se refiere a las disposiciones mentales y emocionales de los individuos hacia su trabajo, compañeros de trabajo y la organización en general, influyendo en su comportamiento y desempeño laboral. b) conocimientos, se refieren al conjunto de información, habilidades, experiencias y entendimientos que poseen los individuos y que les permiten comprender, solucionar dificultades y adoptar determinaciones en el área laboral; c) habilidades, son las capacidades técnicas y competencias específicas que los individuos adquieren y desarrollan para ejecutar tareas específicas de manera efectiva y eficiente. d) oportunidades de crecimiento, son las posibilidades que tienen los individuos dentro de una organización para avanzar en sus carreras profesionales, desarrollar nuevas habilidades, asumir mayores responsabilidades y lograr metas en el área profesional y personal.

Acerca de los indicadores de la dimensión retención de personas, se definen conforme a los enfoques de los autores (O. Torres et al., 2023) & (Villasana & Sánchez, 2022): a) satisfacción laboral, es el grado de bienestar emocional y mental que los colaboradores experimentan en su entorno laboral, influido por aspectos como el ambiente de trabajo, el beneficio económico, el reconocimiento y las alternativas para el desarrollo; b) sentido de pertenencia, consiste en el sentimiento de conexión y compromiso que los empleados sienten hacia su organización, reflejado en su identificación con los valores, la cultura y los objetivos empresariales. c) rotación de personal, hace alusión a la frecuencia con la que los trabajadores abandonan la organización y son sustituidos por otros colaboradores, d) desarrollo profesional, engloba las oportunidades y programas que una organización proporciona a sus empleados para mejorar sus habilidades, conocimientos y capacidades profesionales.

Por último, los indicadores de la dimensión auditar personas, se definen según los enfoques de los autores (Ochoa & Roman, 2023) & (Armijos et al., 2019): a) seguimiento y

control, seguimiento hace alusión al proceso de evaluación y monitoreo continuo del desempeño y conducta de los trabajadores en el entorno laboral, el control implica supervisar actividades para cumplir estándares, mientras que la capacitación mejora las habilidades de los empleados; b) políticas laborales, son reglas en la empresa que guían las relaciones y condiciones laborales para crear un entorno de trabajo justo y seguro, c) sistemas de información administrativa, se refiere a las plataformas y herramientas que se utilizan para la recopilación, acumulación, análisis y gestión de datos.

D. Teorías

Con el transcurso del tiempo, se han elaborado diversas teorías relacionadas a la gestión del talento humano:

1. La Teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg (Herzberg et al., 2010), tiene una relevancia directa en la GTH, ya que busca el reconocimiento del talento individual, los factores motivadores identificados por Herzberg, como el reconocimiento y las oportunidades de avance, resaltan la importancia de reconocer y apreciar el talento individual en el ámbito organizacional. En relación con el desarrollo profesional y crecimiento personal Herzberg enfatiza la importancia de brindar posibilidades para alcanzar el desarrollo personal y desarrollar habilidades profesionales como factores motivadores. En la gestión del talento humano, es crucial ofrecer programas de capacitación, mentoría y crecimiento de carrera para fomentar el crecimiento y el avance de los empleados, lo que a su vez puede mejorar su compromiso y retención. Asimismo, La teoría de Herzberg resalta la importancia del diseño de puestos de trabajo significativos debido a que los factores motivadores, como el contenido del trabajo y las responsabilidades, pueden influir en la satisfacción laboral. En la gestión del talento, es importante diseñar puestos de trabajo que sean significativos y desafiantes para los

empleados, lo que les permita utilizar sus habilidades y talentos de manera efectiva. En cuanto a la compensación y beneficios Herzberg resalta los factores higiénicos los cuales son el salario y los beneficios que son elementos que pueden evitar la insatisfacción en el trabajo. En la gestión del talento, si bien es importante ofrecer una compensación competitiva y beneficios adecuados, también es crucial reconocer que otros factores, como el reconocimiento y el desarrollo profesional, son igualmente importantes para motivar a los empleados y retener el talento. En resumen, la Teoría de Herzberg proporciona una perspectiva útil para comprender cómo motivar y retener el talento humano en las instituciones, destacando la relevancia de factores como el reconocimiento, el desarrollo profesional y la planeación de posiciones laborales significativos. La gestión del talento implica reconocer y cultivar las habilidades y contribuciones específicas de cada colaborador, lo que a su vez puede aumentar su motivación y satisfacción laboral.

2. Idalberto Chiavenato ha contribuido significativamente en el sector de la gestión del talento humano (GTH) con el método integral y práctico (Chiavenato, 2017). En su enfoque, Chiavenato destaca la relevancia de alinear los objetivos individuales y organizacionales, la selección y atracción de talento, la capacitación y el desarrollo del personal, el análisis del rendimiento, beneficios y compensación, gestionar el cambio, entre otros aspectos clave de GTH. El enfoque de Idalberto Chiavenato se centra en varios elementos clave que son esenciales para lograr una efectiva administración del talento humano en las corporaciones. Aquí se presentan algunos elementos destacados de su enfoque:

    - Enfoque Estratégico: Chiavenato enfatiza el valor de alinear la gestión del talento con la planificación organizacional. Esto implica entender las

necesidades de contar con talento clave en la organización para desarrollar estrategias que busquen atraer, potenciar y fidelizar a los colaboradores que mejor contribuyan al cumplimiento de las metas empresariales.

- Ciclo de Vida del Empleado: Chiavenato reconoce que los empleados atraviesan diferentes etapas en su relación con la organización, iniciando con la atracción y selección llegando hasta la retención y el desarrollo. Su enfoque aborda las necesidades y desafíos específicos asociados con las etapas del periodo de vida del colaborador durante su permanencia en la organización.
- Desarrollo y Capacitación: Chiavenato subraya la relevancia de destinar inversión en capacitar y desarrollar a los colaboradores como una técnica encargada de potenciar su desempeño y satisfacción laboral. Esto incluye brindar programas de formación para mejorar las habilidades técnicas, trabajo en equipo, liderazgo y desarrollo personal.
- Gestión del Desempeño: Chiavenato aborda la evaluación del desempeño como un instrumento para proporcionar retroalimentación a los empleados, identificar áreas de mejora y reconocer el rendimiento sobresaliente.
- Compensación y Beneficios: Chiavenato reconoce la compensación y los beneficios como herramientas importantes para atraer, motivar y retener talento. Su enfoque incluye el diseño de sistemas de compensación que sean justos, transparentes y competitivos en el mercado laboral.

  En resumen, el enfoque de Chiavenato en la gestión del talento humano se enfoca en fomentar estrategias y prácticas que permitan a las instituciones aumentar la atracción, el desarrollo, la retención y la motivación del talento humano de manera efectiva, alineando sus acciones con los objetivos y la estrategia de las organizaciones.

3. Jeffrey Pfeffer, un destacado investigador desarrolló varios enfoques que pueden aplicarse a la gestión del talento humano (Pfeffer, 1998). Algunos principios y enfoques que Pfeffer investigó son:

    - **Recursos Humanos como Fuente de Ventaja Competitiva**: Pfeffer argumenta que los recursos humanos son una fuente primordial de diferenciación para las entidades. Su enfoque resalta la importancia de dedicar medios económicos para el progreso y motivación como un medio para lograr una ventaja sostenible en el mercado.
    - **Gestión Basada en la Evidencia**: Pfeffer aboga por una gestión basada en la evidencia en lugar de en modas o suposiciones. Su enfoque enfatiza la importancia de utilizar datos y evidencia empírica para informar las decisiones, en cambio de depender únicamente de intuiciones o tendencias de la industria.
    - **Gestión del Compromiso y Bienestar de los Empleados**: Pfeffer argumenta que gestionar el compromiso y velar por el bienestar del personal es primordial para alcanzar el éxito organizacional en un largo plazo. Su enfoque incluye la promoción de un entorno de trabajo saludable, la inclusión de los colaboradores para tomar decisiones en el desarrollo de prácticas y políticas que fomenten el compromiso y la satisfacción laboral.
    - **Compensación Justa y Equitativa**: Pfeffer sostiene que la compensación justa y equitativa es un aspecto importante en la GTH. Su enfoque incluye la necesidad de compensar adecuadamente a los colaboradores por contribuir con el éxito de la empresa, y aboga por sistemas de compensación que sean transparentes, equitativos y alineados con el rendimiento y la contribución individual.

Los principios de Jeffrey Pfeffer destacan la importancia de destinar recursos económicos para el desarrollo y compromiso de los colaboradores como una fuente clave de ventaja competitiva y éxito organizacional.

2.1.2 Variable 2: Productividad Laboral

A. Definición

Según (Koontz, 2010), se refiere el modo en que se aplican los recursos en la generación de productos y servicios que se comercializan en los mercados. Su finalidad es mejorar la eficacia en el uso de medios como el capital, los materiales, el personal y los fondos durante el proceso de producción, siendo un componente clave de los objetivos organizacionales para alcanzar la competitividad. También se entiende como la eficiencia en la producción, medida por la cantidad de bienes producidos en relación con los recursos disponibles, tales como el capital, la mano de obra o la gestión. Las empresas no reconocen si los niveles de productividad son adecuados hasta que sus metas y objetivos estén bien definidos. También, resalta que la productividad está estrechamente relacionada al concepto de la eficiencia, lo cual mide el grado de uso de los elementos o recursos en el proceso de transformación hasta lograr el producto final.

Del mismo modo, (Ramírez et al., 2022) señala que en los últimos años, la productividad empresarial ha experimentado una transformación importante y ahora se reconoce como un factor crucial para tanto en los países avanzados como en aquellos en desarrollo. Una empresa productiva se define por su capacidad para alcanzar sus metas de manera eficiente, minimizando los costos y optimizando el tiempo empleado. Esta eficacia contribuye a un mayor crecimiento económico y a un avance en los estándares de vida de la sociedad, al mismo tiempo que fortalece su ventaja competitiva en el mercado. Además, indica

que Frederick Taylor, reconocido como el pionero de la administración científica, sobresalió por sus aportes para la optimización de la productividad, enfocándose en la eficiencia y la efectividad en la producción, así como en la mejora de los procesos. Su enfoque estaba en crear un ambiente de trabajo colaborativo y armonioso, donde los salarios fueran justos y los empleados pudieran desarrollarse.

En palabras de (Khusnul et al., 2021), define productividad como el vínculo que existe entre el producto (output) y los recursos de producción (input) que se emplean durante los procesos para la producción; la productividad influye en el desempeño de las organizaciones, ya que el resultado de productividad se demuestra al cumplir las metas y objetivos de producción. En resumen, la productividad es la consecuencia de una relación en armonía del talento humano y la tecnología, los cuales combinan los insumos de manera efectiva para alcanzar las metas; tiene un impacto en el desempeño empresarial y en el crecimiento de las naciones.

B. Dimensiones

Según (Aldea, 2021), la calidad en el servicio Involucra todos los aspectos relacionados con la satisfacción y cumplimiento de las expectativas del cliente, incluyendo la eficacia, eficiencia, accesibilidad, cortesía, confiabilidad y comprensión en la entrega del servicio. La excelencia de los servicios no solo se centra en el producto tangible o servicio ofrecido, sino también en la experiencia global del cliente durante todo el proceso de interacción con la organización, desde la primera impresión hasta la atención postventa. Es fundamental para la fidelización de clientes, la reputación de la marca y el éxito general de la empresa en un mercado competitivo.

Según (Ramírez-Betancourt et al., 2023), la eficiencia hace alusión a la relación establecida por los recursos que emplea una organización y los resultados que se obtienen a

partir de ellos, con el fin de medir la capacidad de un sistema para cumplir las metas, con un uso mínimo de los recursos. La eficiencia es fundamental para preservar la competitividad en un mercado global dinámico. Las organizaciones que logran hacer más con menos recursos tienen una ventaja significativa en términos de costos y calidad, lo cual facilita ajustarse de manera efectiva a las transformaciones del entorno.

Según (George et al., 2021), la eficacia hace referencia al cumplimiento de objetivos y metas en la entidad, para lograr la eficacia se debe priorizar las tareas y ordenarlas de modo que se pueda mejorar los resultados. De igual forma, es el grado en que un servicio o procedimiento alcance el mejor resultado posible, relacionando los objetivos, resultados y condiciones ideales. La eficacia va más allá de simplemente alcanzar objetivos, se enfoca en cultivar hábitos proactivos y principios que guíen una vida plena. Los colaboradores deben enfocarse en las áreas que controlan, de manera que asumen responsabilidades y priorizan acciones según valores, lo cual permite gestionar mejor el tiempo y los recursos, aumentando la eficacia en todas las áreas de la vida.

C. Indicadores

Respecto a los indicadores de la dimensión calidad en el servicio, se definen según los aportes de los autores (Silva et al., 2021) & (Rodríguez et al., 2023): a) satisfacción de necesidades, es la capacidad para identificar y atender y resolver las necesidades que presenten los trabajadores, clientes, y proveedores, b) creación de valor, es la habilidad de una empresa para lograr rendimientos superiores a los costos incurridos; c) tiempo de espera, e refiere al período que los clientes, trabajadores o proveedores deben esperar para recibir atención, servicios o productos, d) resolución de problemas, es la habilidad con la que cuenta la organización para identificar, abordar y solucionar eficazmente los problemas y

preocupaciones que puedan surgir durante la interacción con los clientes, trabajadores o proveedores

En ese sentido, los indicadores de la dimensión eficiencia, se definen según los enfoques de los autores (Quintero et al., 2021) & (Tello, 2022): a) alcanzar objetivos, se refiere a lograr o cumplir los resultados deseados o metas establecidas dentro de un proyecto, plan o actividad específica, b) competitividad, es la capacidad de destacar y tener ventajas sobre competidores en el mercado, logrando eficiencia, innovación y satisfacción del cliente, c) procesos optimizados, se refiere a la mejora continua y la simplificación de los procedimientos internos de la entidad para aumentar la producción, acortar los plazos de ejecución y suprimir actividades redundantes o innecesarias, d) minimizar recursos, implica el uso prudente y eficiente de los recursos disponibles.

Asimismo, los indicadores de la dimensión eficacia, se definen según los aportes de los autores (Uyarra, 2019) & (George et al., 2021): a) proactividad, significa tomar la iniciativa y anticiparse a los acontecimientos en lugar de simplemente reaccionar ante ellos, b) gestión del tiempo, hace alusión a la organización y priorización de actividades para aprovechar eficazmente el tiempo disponible, c) mejora continua, se refiere al compromiso constante de la organización para revisar, evaluar y perfeccionar sus procesos, políticas y prácticas con el propósito de lograr niveles cada vez mayores de eficiencia y calidad en la entrega de productos o servicios, d) adaptabilidad, involucra la competencia de la empresa y sus miembros para ajustarse y responder de manera efectiva a cambios internos y externos.

D. Teorías

Con el paso del tiempo, se han formulado múltiples teorías relacionadas a la productividad laboral:

1. La teoría del Capital Humano, formulada por Gary Becker (Becker, 1975), establece que la inverción en educación, formación y desarrollo de talentos de los colaboradores puede maximizar su producción para contribuir al crecimiento económico a largo plazo. Esta teoría considera a los individuos como "activos" que pueden aumentar su valor por medio de inversiones en el talento humano. En el marco de la productividad laboral, la teoría de Becker propone a las organizaciones mejorar su eficiencia y rendimiento al invertir en la formación de competencias y conocimientos de su fuerza laboral. Cuando los trabajadores tienen más habilidades y están más calificados, son más capaces de realizar sus tareas de manera eficiente y efectiva, lo que puede conducir a una mayor productividad en el trabajo. Además, la teoría del Capital Humano también destaca la importancia de considerar el capital humano como un recurso estratégico en las decisiones de inversión y desarrollo organizacional. Esto implica no solo proporcionar oportunidades de formación y educación para los empleados, sino también diseñar políticas de compensación y beneficios que reconozcan y recompensen el progreso de conocimientos y habilidades.

2. La Teoría de la Expectativa, elaborada por (Vroom, 1994), es un modelo de motivación que se centra en cómo las expectativas individuales sobre el esfuerzo y la recompensa influyen en la motivación y, por ende, en el comportamiento humano en el contexto laboral.

   Motivación para el Esfuerzo: De acuerdo con la Teoría de la Expectativa, los empleados se sentirán más incentivados a esforzarse adicionalmente si creen que su esfuerzo resultará en un buen desempeño. Si están convencidos de que su esfuerzo llevará a una mejora en su rendimiento, es más probable que se comprometan con sus tareas y aumenten su productividad.

Relación entre Desempeño y Recompensa: La teoría también aborda cómo los colaboradores perciben la conexión entre su rendimiento y las recompensas. Si los trabajadores creen que un buen desempeño será reconocido y recompensado de manera significativa, estarán más motivados para esforzarse por mejorar su desempeño y aumentar su productividad.

Valor de las Recompensas: Además, la Teoría de la Expectativa considera el valor o la valencia de las recompensas para los empleados. Si las recompensas ofrecidas son consideradas valiosas y significativas por los empleados, estarán más motivados para trabajar duro y aumentar su productividad para obtener esas recompensas.

La Teoría de la Expectativa de Vroom sugiere que la productividad laboral puede mejorar al alinear las expectativas de los colaboradores con sus esfuerzos y las recompensas ofrecidas por la organización. Cuando los trabajadores creen que su esfuerzo conducirá a un buen desempeño y que ese buen desempeño será recompensado de manera significativa, es más probable que estén motivados para trabajar duro y aumentar su productividad.

3. La Teoría de la Administración Científica de Taylor, desarrollada por (Taylor, 1911), abogaba por el análisis y la optimización de los procesos laborales para aumentar la eficiencia y la productividad en el lugar de trabajo. Su teoría planteaba lo siguiente:

   Estudio de Tiempos y Movimientos: Promovió el análisis científico de los tiempos y movimientos de los trabajadores para identificar los métodos más eficientes de realizar tareas. Al analizar detenidamente cada paso del proceso de trabajo, se buscaba eliminar movimientos innecesarios y optimizar la secuencia de acciones para maximizar la productividad.

   Especialización y División del Trabajo: Taylor abogaba por la especialización y la división del trabajo, donde cada trabajador se dedica a realizar una tarea específica para

la cual está más calificado. Esta división del trabajo permitía aumentar la eficiencia al enfocar a los colaboradores en tareas específicas y repetitivas, lo que podía llevar a una mayor productividad.

Estándares de Desempeño e Incentivos: Taylor propuso el establecimiento de estándares de desempeño claros y objetivos para los trabajadores, junto con sistemas de incentivos que recompensaran el rendimiento superior. Al vincular el salario y otros incentivos para el rendimiento individual, se buscaba motivar al personal para alcanzar niveles más altos de productividad.

Capacitación y Desarrollo de los Trabajadores: Taylor también reconocía la relevancia de la formación y el crecimiento de los trabajadores para incrementar la productividad. La Teoría se centraba en encontrar formas de aumentar la eficacia y la productividad en el lugar de trabajo por medio del análisis científico de las metodologías de trabajo, las especializaciones y la división del trabajo, para establecer estándares de desempeño y la capacitación de los trabajadores.

2.2 Antecedentes

A. Antecedentes Nacionales

El estudio conformado por (Minaya et al., 2024), se propuso como objetivo general analizar la relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral en una organización de salud. Este estudio fue de carácter correlacional y abarcó a una población de 120 profesionales de enfermería. Se identificó una relación que muestra significancia estadistica entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral, con un valor p de 0,00002. La gestión del talento humano se considera un aspecto fundamental que debe potenciarse dentro de las organizaciones, especialmente en el ámbito de la salud, donde se

interactúa directamente con los pacientes. Por esta razón, es esencial que el personal interno cuente con las mejores condiciones laborales, lo que les permitirá sentirse a gusto en el desarrollo de sus funciones y, a su vez, mejorar el nivel de atención proporcionado a los pacientes en los establecimientos de salud. Asimismo, fortalecer la gestión del talento humano puede contribuir a la retención del personal, reducir la rotación y promover un entorno laboral más cooperativo y estimulante. Estos factores son vitales para garantizar una atención de calidad y el éxito a largo plazo.

El artículo realizado por (Ramírez-Torres, 2023) examinó cómo la capacidad competitiva del talento humano impacta el contexto organizacional moderno. El estudio, basado en modelos organizacionales y de competencias laborales, se realizó mediante un análisis exhaustivo de la literatura usando fuentes de datos como Web of Science y Scopus, abarcando el período de 2002 a 2022, y empleando la metodología PRISMA para afinar la búsqueda. El análisis se centró en los estudios que destacaban la incorporación de modelos para el desarrollo de competencias corporativas, técnicas y tecnológicas, abordando aspectos clave como la innovación, el logro de objetivos, el aprendizaje organizacional, el liderazgo, la responsabilidad social y la integración entre las dimensiones operativas y estratégicas. En conclusión, el estudio resaltó que la competencia de las empresas se fortalece al incorporar la innovación en los procesos de capacitación del personal, promover nuevas formas de trabajo y actualizar los estilos de gestión empresarial. El artículo aporta valiosos hallazgos que pueden ser aplicados para optimizar la GTH en las corporaciones. La clave está en adoptar un enfoque proactivo que incorpore innovación, promueva la flexibilidad, y se enfoque en el desarrollo continuo y la alineación estratégica. Implementar estos elementos permite a las empresas mantener el nivel de competitividad en un contexto organizacional en constante evolución.

La tesis realizada por (Davila, 2023), se propuso evaluar el grado de relación de la gestión del talento humano con la productividad. El estudio fue de tipo básico, con enfoque

cuantitativo y nivel correlacional, incluyó una muestra de 40 colaboradores de una organización judicial en Lima. Los resultados mostraron una correlación positiva significativa entre las variables GTH y productividad, mostrando um nivel de correlación de 0,527. El estudio manifiesta una relación positiva significativa entre las variables en la institución analizada. Lo cual indica que las prácticas efectivas en la gestión del talento humano, como la capacitación, el desarrollo profesional y la motivación, están vinculadas a un aumento en la productividad en el entorno judicial. El estudio resalta que la inversión en el bienestar y desarrollo de los trabajadores no solo mejora el clima laboral, sino que también incrementa la eficiencia y la efectividad operativa. Este hallazgo es relevante para la administración de instituciones similares, ya que proporciona una base sólida para justificar e implementar prácticas y políticas orientadas a optimizar la GTH con el fin de aumentar la productividad organizacional.

El estudio de investigación realizado por (Barron & Borda, 2022) se enfocó en evaluar el impacto de la gestión del talento humano en la productividad de dicha organización. Se empleó un enfoque cuantitativo y un tipo de investigación aplicada, diseño pre-experimental de corte longitudinal y un nivel descriptivo-explicativo. Se utilizó la encuesta para recopilar datos, complementada por la observación y un cuestionario dirigido a los miembros del área de operaciones de Willy Busch. Los resultados alcanzados revelaron una productividad inicial del 50%, equivalente a 136 productos por hora por trabajador. No obstante, tras la aplicación parcial del modelo de GTH propuesto, que incluyó el rediseño del puesto de trabajo mediante el Manual de Organización de Funciones, así como la implementación de planes de recompensas, planes de capacitaciones y planes de motivación, se observó un notable aumento en la productividad, alcanzando un 77% y produciendo 188 productos por hora por trabajador. Este estudio concluyó que una gestión efectiva del talento humano impacta positivamente y significativamente en la productividad, subrayando la necesidad de implementar tácticas de

gestión del talento que optimice el rendimiento laboral. Este aporte es crucial, ya que demuestra que las mejoras en la gestión de recursos humanos no solo mejoran la eficiencia operativa, sino que además pueden transformar el potencial productivo de una empresa, ofreciendo un modelo replicable para otras organizaciones que busquen maximizar su rendimiento a través del desarrollo integral de sus colaboradores.

El estudio conformado por (Muñoz et al., 2019), tuvo el fin de detallar la relación entre las variables gestión del talento humano y productividad. El diseño fue no experimental, transversal y correlacional. Se utilizó una muestra censal compuesta por 60 miembros de la organización. Los instrumentos aplicados fueron una guía de entrevista y un cuestionario. Los resultados mostraron una relación positiva entre las variables, dado que el coeficiente estadístico es significativo con un nivel del 0.05. Asimismo, la magnitud del coeficiente es alta (0.698), por lo cual se concluye que la capacidad de una organización para gestionar eficazmente su capital humano se traduce directamente en mayores niveles de productividad, evidenciando que las prácticas de desarrollo y motivación del personal no solo mejoran el desempeño individual, sino que también optimizan los resultados globales de la empresa. El estudio no solo refuerza la necesidad de establecer políticas y procedimientos efectivos en la gestión del talento humano, sino que también ofrece una base empírica valiosa para el diseño de estrategias que busquen aumentar la eficiencia y el éxito organizacional. Además, estos resultados proporcionan directrices prácticas para otras organizaciones en la industria ferroviaria y sectores similares, sugiriendo que la inversión en la administración del talento humano puede ser un factor crucial para alcanzar una mayor competitividad y sostenibilidad a largo plazo.

B. Antecedentes Internacionales

La indagación efectuada en Indonesia por (Primadi et al., 2023) tuvo como propósito demostrar los efectos positivos que tiene la gestión del talento y el desempeño de los empleados

en la productividad de las empresas constructoras. Utilizando un enfoque cualitativo, el artículo examinó cómo la gestión del talento influye en el desempeño laboral en el contexto específico de la industria de la construcción. Los hallazgos indican que la implementación de prácticas adecuadas en la gestión del talento tales como capacitación continua, desarrollo profesional y un entorno de trabajo motivador no solo mejora el desempeño individual, sino que también optimiza el rendimiento colectivo. Esto resulta en una mayor eficacia al ejecutar proyectos y en una reducción de costos operativos, lo que contribuye significativamente a la rentabilidad y competitividad. En conclusión, el estudio subraya la necesidad crítica de invertir en el desarrollo del talento y en estrategias de gestión orientadas a aumentar el rendimiento del equipo de trabajo para lograr altos estándares de productividad. El articulo brinda un aporte invaluable para las empresas que buscan superar desafíos en un entorno altamente competitivo, ofreciendo directrices prácticas para la optimización de sus operaciones. Además, proporciona una base empírica sólida para que otras industrias también consideren la gestión del talento como un elemento crucial para mejorar su productividad.

El artículo realizado por (Kravariti et al., 2023) examinó la gestión del talento en el ambito del sector público de Bahrein, abordó un estudio sobre los mecanismos que impulsan estos procesos en economías emergentes. Se basó en la teoría del apoyo organizacional y la gestión de recursos humanos, el propósito fue analizar el papel del apoyo gerencial de línea para el desarrollo y el apoyo organizacional para el desarrollo como mediadores entre la GTH y el desempeño del talento individual. Los hallazgos de la encuesta realizada a un grupo de empleados en una institución gubernamental de Bahréin revelaron que el apoyo proporcionado por la gerencia de línea para el desarrollo, actuaba como mediador completo en la conexión entre las prácticas de GTH y los indicadores de desempeño del talento individual. Esto significa que la influencia de las prácticas de gestión del talento en el rendimiento de los colaboradores estaba totalmente mediada por el apoyo específico que los gerentes de línea proporcionaban

para su desarrollo. Además, se encontró que la conexión indirecta entre la GTH y el desempeño del talento individual solo era significativa cuando el apoyo organizacional para el desarrollo era bajo. En conclusión, el efecto de la GTH en el desempeño individual dependía en gran medida del nivel de apoyo organizacional disponible. Estas revelaciones resaltan la relevancia crítica de los gerentes de línea en la ejecución efectiva de prácticas de GTH en el entorno público, destacando que su apoyo directo y específico puede ser un elemento fundamental para aumentar la productividad del equipo de trabajo. El estudio aporta una comprensión más profunda de la GTH en la administración pública de las naciones en desarrollo al resaltar el rol primordial que juegan los líderes en la puesta en marcha de las prácticas de GTH.

La tesis realizada por (López, 2022) en Ecuador, se propuso identificar la conexión que se percibe entre la administración del personal (GTH) con la productividad laboral para optimizar los procedimientos. El método del estudio fue deductivo, diseño no experimental con un nivel descriptivo correlacional. La muestra se compuso por la totalidad de los colaboradores. El coeficiente de correlación demuestra que una correcta administración del talento humano presenta un efecto favorable en la productividad. El análisis realizado con el estadístico de Spearman reveló que en la empresa Tecnimadera hay una relación significativa entre la GTH y la productividad. Se concluyó que el impacto positivo se debe al alto nivel capacitación de los empleados, logrado mediante programas de preparación personalizados. Además, la eficiencia se ve favorecida por la alineación efectiva entre las actividades y funciones del entorno laboral y las habilidades específicas requeridas por la organización, lo que optimiza el desempeño y contribuye al aumento general de la productividad potenciando las capacidades individuales alineándolas con los objetivos estratégicos, con ello, la empresa puede lograr una mayor innovación, una resolución de problemas más eficiente y una ventaja competitiva sostenida, impulsando así un crecimiento y desarrollo continuo.

La tesis realizada por (Diaz & Quintana, 2019) en Ecuador, se propuso evaluar la relevancia de gestionar el talento humano y cómo esta gestión se refleja en la productividad corporativa. La metodología utilizada para recopilar la información contenida en este texto se basa en una investigación de carácter bibliográfico, descriptiva, cualitativa y correlacional. **Se** destacó que la GTH ha evolucionado de un enfoque rígido, donde las tareas eran asignadas de manera específica y generaban monotonía, a una perspectiva más integral que busca atraer, desarrollar, motivar y retener al personal. Esta transformación permite a las organizaciones obtener mejores resultados, tanto en la excelencia de bienes y servicios como en el compromiso del personal con los objetivos institucionales. El estudio concluye que la GTH es un elemento determinante que incrementa o reduce la productividad de la organización. La atención adecuada a este aspecto optimiza el ambiente laboral y contribuye al éxito coorporativo. Asimismo, el estudio resaltó la relevancia de destinar recursos al crecimiento del capital humano y crear un entorno laboral positivo, lo que se traduce en beneficios tanto para los colaboradores como para la empresa en su conjunto.

En el estudio realizado por (Álvarez & Santamaría, 2021) en Colombia, tuvo el propósito de relacionar la GTH y la creación de valor en dicha institución. Se aplicó el enfoque cuantitativo, con diseño descriptivo de campo, no experimental y correlacional, utilizando encuestas como método para recolectar datos mediante cuestionarios. Se encontró una correlación positiva estadísticamente significativa entre una gestión eficaz del personal y la generación de valor. Los hallazgos subrayan la importancia de poner en práctica una gestión activa del talento que no solo considere las habilidades individuales, sino que también fomente un entorno laboral que estimule la innovación y dedicación del personal. La investigación concluye que es crucial alinear de manera urgente la GTH con la estrategia empresarial para maximizar las contribuciones valiosas de los colaboradores y fomentar la creación de valor significativo. Esta alineación puede impulsar la evolución de capacidades dinámicas y generar

ventajas competitivas distintivas. Asimismo, La implementación de prácticas integradas, como programas de formación y desarrollo, políticas de incentivos alineadas con los objetivos organizacionales y el desarrollo de un ambiente que estimule la creatividad y el compromiso, potenció significativamente el desempeño y el valor aportado por los colaboradores. Este enfoque no solo permite potenciar el crecimiento sostenible y la competitividad de la empresa, sino que también fortalece su posicionamiento en el mercado promoviendo la innovación y el desarrollo organizacional.

2.3 Definición de términos básicos

- **Desarrollo profesional:** hace alusión a alcanzar un crecimiento y autorrealización de la persona en un nivel profesional enfocado al desarrollo personal y profesional dentro de una empresa (Guardia et al., 2022).
- **Competencias:** es la inteligencia y habilidad que las personas poseen para lograr de forma correcta tareas específicas en las cuales se necesita destrezas para su ejecución efectiva (Velasquez, 2021).
- **Desempeño laboral**: son las evaluaciones de aptitud durante las realizaciones de trabajo, con el fin de alcanzar las metas y propósitos organizacionales (Pashanasi et al., 2021).
- **Capacitación laboral:** es una técnica para desarrollar conocimientos, actitudes, habilidades y técnicas en los trabajadores con el fin de mejorar el desarrollo personal (D. M. Bonilla et al., 2018).
- **Cultura corporativa:** representa los valores y comportamientos compartidos en una organización, moldeando cómo se toman decisiones y se interactúa entre los miembros (García & Flores, 2017).

- **Estructura organizacional:** se refiere a cómo se distribuyen las tareas, roles y recursos dentro de una empresa para facilitar la coordinación y el logro de objetivos (Delgado et al., 2023).
- **Talento humano:** comprende las habilidades y conocimientos únicos que poseen los empleados, fundamentales para impulsar la innovación y el éxito dentro de una organización (Alcívar et al., 2020).
- **Capital intelectual:** engloba el conjunto de activos intangibles como conocimiento, experiencia y propiedad intelectual que contribuyen al valor y la ventaja competitiva de una empresa (Fernández et al., 2022).
- **Clima laboral:** abarca el entorno social y físico en el cual los empleados realizan su trabajo, influyendo en su bienestar, satisfacción y rendimiento (Tinoco, 2023).
- **Calidad de vida:** Se refiere al balance entre la vida profesional y personal, influenciada por factores como el salario, el apoyo organizacional y el equilibrio entre la vida privada y laboral (Rojas et al., 2022).

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

H0: No existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023

Ha: Existe una relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023

3.1.2 Hipótesis específicas

HE1: Existe relación significativa entre la integración de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.

HE2: Existe relación significativa entre la organización de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.

HE3: Existe relación significativa entre la compensación de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.

HE4: Existe relación significativa entre el desarrollo de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.

HE5: Existe relación significativa entre la retención de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.

HE6: Existe relación significativa entre auditar personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.

3.2 Definición conceptual de las variables

Variable 1 Gestión del Talento Humano:

Según (Chiavenato, 2020) describe la Gestión del Talento Humano como un marco esencial de políticas y prácticas destinadas a liderar y administrar los recursos humanos en de las empresas de manera efectiva. Este enfoque estratégico se centra en alinear los objetivos individuales de los colaboradores con las metas organizacionales, promoviendo así el desarrollo de competencias clave y el bienestar laboral. Asimismo, menciona que la GTH abarca actividades como selección, reclutamiento, desarrollo, evaluación del desempeño, capacitación, compensación y gestión del clima laboral. Estas actividades se orientan hacia el desarrollo de un ambiente laboral favorable, para fomentar la motivación, la productividad y la dedicación de los colaboradores, contribuyendo así al éxito y la viabilidad de las instituciones en el tiempo.

Variable 2 Productividad Laboral:

Según (Koontz, 2010), define la productividad laboral como la forma en la cual se emplean los recursos para fabricar bienes y servicios comercializados en los mercados. Su meta es maximizar el uso de recursos como el capital, los materiales, los recursos financieros y humanos en el proceso productivo, siendo esencial para los objetivos organizacionales en busca de competitividad. Además, se considera como la eficacia en la producción mide cuán bien se utilizan los recursos (mano de obra, capital, gestión) para generar bienes o servicios. Se evalúa comparando la cantidad producida con los recursos utilizados. Una mayor eficacia significa obtener más producción con los mismos recursos.

1.1 Operacionalización de las variables

Tabla 1. Variable 1 Gestión del Talento Humano

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVELES
GESTION DEL TALENTO HUMANO	Según (Chiavenato, 2020) describe la Gestión del Talento Humano como un conjunto esencial de prácticas y políticas destinadas a liderar y administrar los recursos humanos dentro de las organizaciones de manera efectiva.	**Integración de personas**	Proceso de integración de personas Recursos humanos Selección de personal Reclutamiento de personal	Alto 81-110 Regular 52-80 Bajo 22-51
		Organización de personas	Comunicación Trabajo conjunto Fortalezas Debilidades	
		Compensación de personas	Procesos de pago Trabajo realizado Diseño de sistemas de compensaciones	
		Desarrollo de personas	Actitudes Conocimientos Habilidades Oportunidades de crecimiento	
		Retención de personas	Satisfacción laboral Sentido de pertenencia Rotación de personal Desarrollo profesional	
		Auditar personas	Seguimiento y control Políticas laborales Sistemas de información administrativa	

Nota. Descripción de la Operacionalización de la Variable Gestión del Talento Humano

Tabla 2. Variable 2 Productividad Laboral

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	NIVELES
PRODUCTIVIDAD LABORAL	Según (Koontz, 2010), define la productividad laboral como la forma en la cual se utilizan los recursos para la producción de bienes y servicios que se ofertan en los mercados.	**Calidad en el servicio**	Satisfacción de necesidades Creación de valor Tiempo de espera Resolución de problemas	Alto 81-110 Regular 52-80 Bajo 22-51
		Eficiencia	Alcanzar objetivos Competitividad Procesos optimizados Minimizar recursos	
		Eficacia	Proactividad Gestión del tiempo Mejora continua Adaptabilidad	

Nota. Descripción de la Operacionalización de la Variable Productividad laboral

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 Tipo de investigación

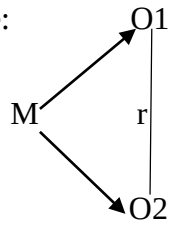
El tipo de investigación es básica, en ese sentido (Arias, 2021), resaltó que es la denominación de una investigación dogmática o teórica. Este enfoque se caracteriza por comenzar con la construcción de un marco teórico sólido con el propósito de mostrar nuevas teorías o conceptos que favorezcan al progreso de los avances científicos en un área determinada. De igual manera, (Ortega, 2017) menciona que las investigaciones básicas, puras, teóricas o dogmáticas se distinguen por su fundamento en un marco teórico establecido. Su objetivo principal es desarrollar nuevas teorías o ajustar las ya existentes, así como aumentar el conocimiento en áreas científicas o filosóficas, sin necesidad de contrastar estos conocimientos con aspectos prácticos.

4.2 Diseño de investigación

El diseño del presente estudio es cuantitativa No experimental, de nivel correlacional porque va a recolectar la información según su naturaleza, no se realizan modificaciones. Es correlacional porque su principal fin es investigar si las variables gestión del talento humano y productividad laboral se relacionan entre ellas.

El esquema del diseño de la investigación es el siguiente:

Dónde:



M = Muestra

O1 = Gestión del Talento Humano

O2 = Productividad Laboral

r = relación

4.3 Método de investigación

El método es de tipo hipotético-deductivo, ya que se formulan hipótesis que deben ser verificadas a través del análisis y la recopilación de datos empíricos (De la Cruz, 2020). En ese sentido, este trabajo se basa en la formulación de hipótesis que generan predicciones comprobables mediante la recolección y análisis de datos empíricos, siendo crucial para validar o rechazar conceptos científicos y avanzar en el conocimiento.

4.4 Población y muestra

Según (Fontalvo et al., 2018) la población se compone de una serie de factores, y en relación con ellos, los resultados se obtienen a partir de la investigación llevada a cabo, situándose dentro de los límites de características específicas, tanto temporales como espaciales. La población estuvo conformada por 27 colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC.

La muestra constituye un subconjunto de una población, por esta razón, (Coromoto et al., 2018), destacan que se trata de una fracción que representa un conjunto de personas, que presentan las cualidades de objetividad y representación de la población en general. Así, los hallazgos obtenidos de la muestra son aplicables para los factores que integran ese conjunto.

En el estudio actual, la muestra se compuso por el total de la población siendo 27 colaboradores de la organización Perú Travels Team SAC. El muestreo utilizado es no probabilístico por conveniencia. Según (Hernández, 2021), este enfoque se basa en la conveniencia del investigador, quien tiene la libertad de determinar de manera discrecional el número de participantes para el estudio.

4.5 Lugar de estudio

El estudio de investigación fue desarrollado en la organización Perú Travels Team SAC cuya sede se encuentra localizada en el distrito de Breña, Región Lima, brinda servicios de gestión de las necesidades de viajes empresariales, desarrolla productos de turismo y negocios que demandan los clientes empresariales, disponiendo de una estructura organizativa que se ajusta a las solicitudes de los clientes, proporcionando un servicio integral y específico. Además, dispone de herramientas con tecnología avanzada, atención personalizada y gestión y diseño de tours, eventos, circuitos y una amplia gama de actividades turísticas muy solicitadas.

4.6 Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta, que es un método de recolección de información. Este enfoque nos permitirá obtener antecedentes mediante preguntas estructuradas en función de nuestras dimensiones e indicadores. La encuesta está dirigida a los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC.

El instrumento utilizado fue el cuestionario, aplicado a los miembros de la organización en estudio para conocer su opinión acerca de las variables de la investigación. En relación a la variable de investigación 1: Gestión del talento humano, se creó 24 categorías, utilizando las opciones nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre. En relación a la variable 2, productividad laboral, se formularon 12 preguntas, también con las opciones nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

4.7 Análisis y procesamiento de datos

Se recopiló la información por medio de un cuestionario con las variables de gestión del talento humano y productividad laboral, siendo detallado en Excel para realizar un análisis exhaustivo de cada variable y sus dimensiones correspondientes. Luego de ello, se realizó un análisis inferencial utilizando el coeficiente Rho de Spearman, apoyado por herramientas como

SPSS v.26. Esto permitió realizar las operaciones estadísticas necesarias para evaluar la conexión entre las variables.

Confiabilidad

En relación a la confiabilidad se utilizó el SPSS v.26 en las variables:

Variable Gestión del talento humano

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,808	22

Variable Productividad Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	12

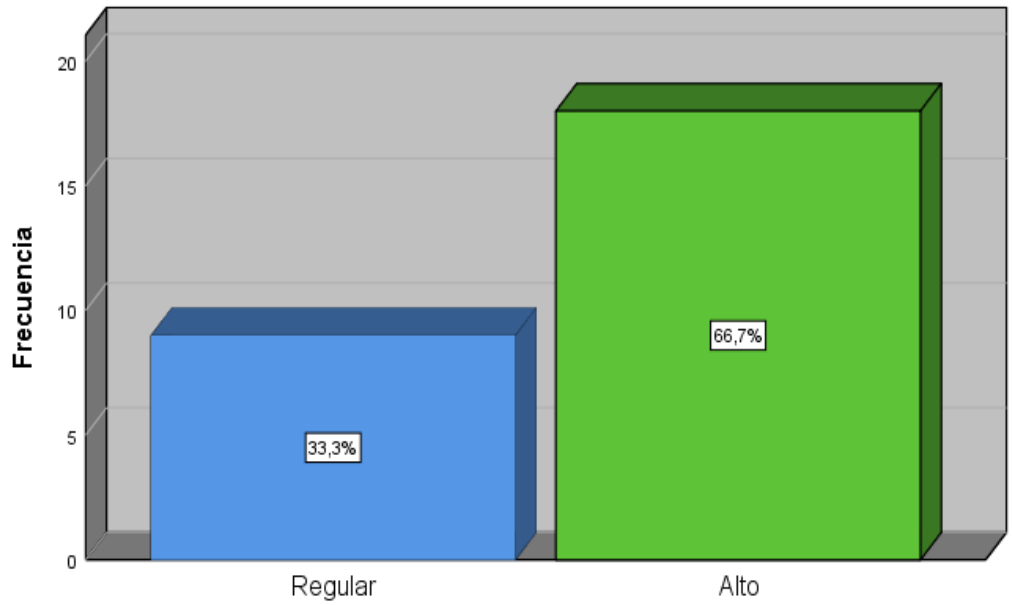
V. RESULTADOS

Estadística Descriptiva:

Tabla 3. Variable 1: Gestión del Talento Humano

		Frecuencia	Porcentaje
Gestión del Talento Humano	**Bajo**	0	0,0%
	Regular	9	33,3%
	Alto	18	66,7%
	Total	**27**	**100,0%**

Figura 1. Variable 1: Gestión del Talento Humano



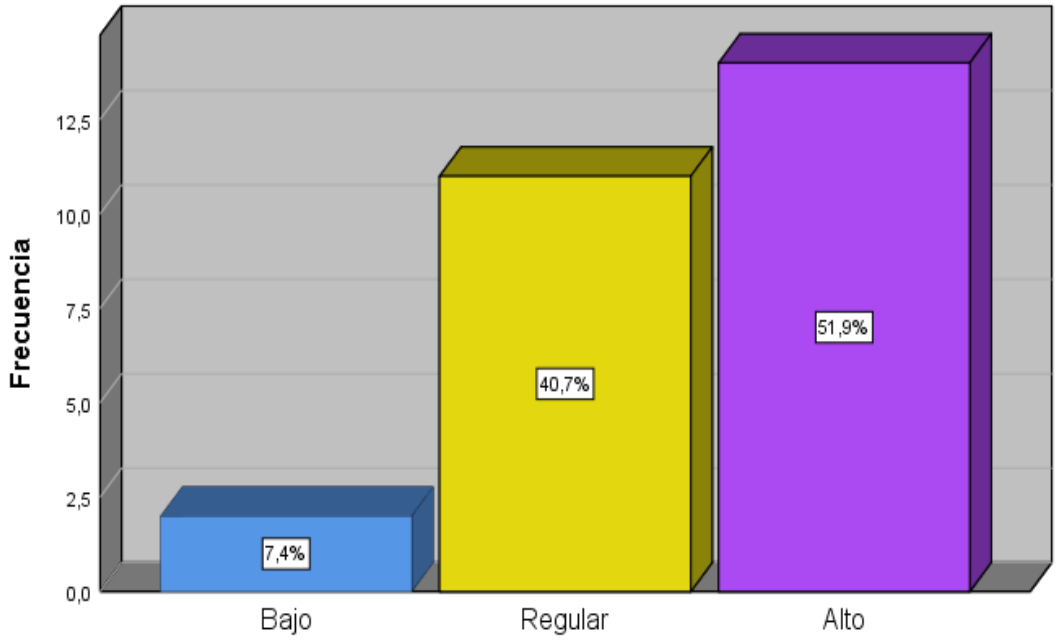
Nota: Producción propia.

En relación con la tabla 3 y la figura 1, se observa que el 33,3% de los colaboradores (n=9) presenta un nivel regular en la gestión del talento humano, lo que indica que podrían necesitar más apoyo en sus competencias. En contraste, el 66,7% (n=18) muestra un nivel alto, sugiriendo que la mayoría se siente capacitada en esta área. Esta disparidad en las percepciones resalta la importancia de implementar estrategias que fortalezcan las habilidades del equipo y promuevan un rendimiento organizacional óptimo.

Tabla 4. Dimensión: Integración de Personas

		Frecuencia	Porcentaje
Integración de Personas	**Bajo**	2	7,4%
	Regular	11	40,7%
	Alto	14	51,9%
	Total	**27**	**100,0%**

Figura 2. Dimensión Integración de Personas



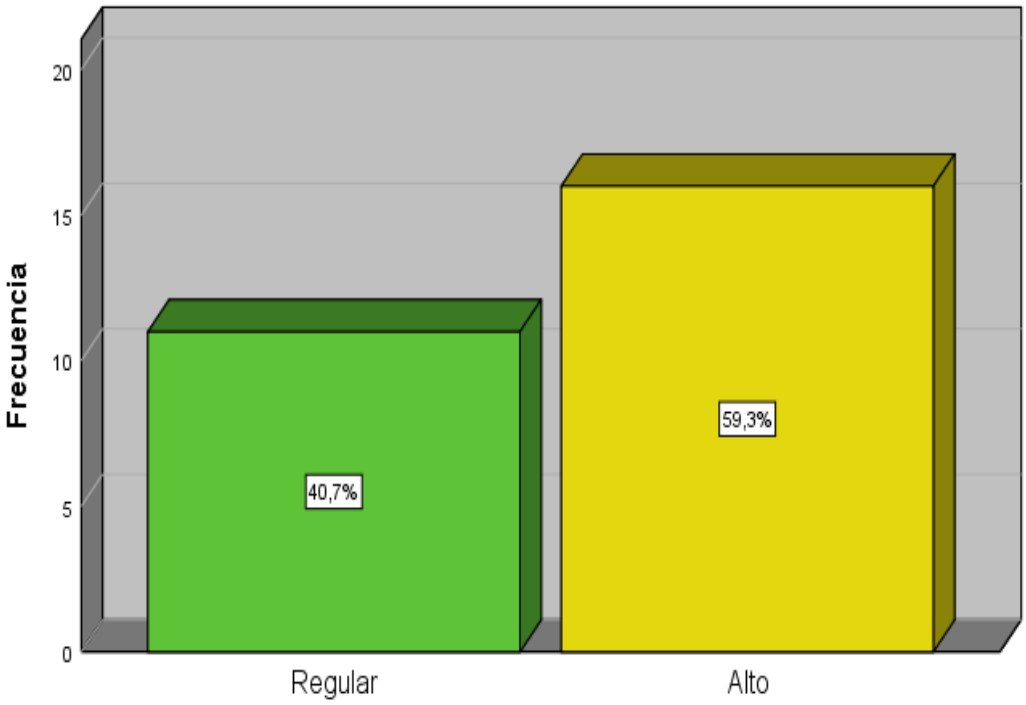
Nota: Producción propia.

Según la tabla 4 y la figura 2, en la dimensión de integración de personas de la variable gestión del talento humano en Perú Travels Team SAC, Lima 2023, el 7,4% (n=2) de los colaboradores tiene un nivel bajo, el 40,7% (n=11) presenta un nivel regular y el 51,9% (n=14) muestra un nivel alto. Esta variabilidad indica la necesidad de implementar estrategias que fortalezcan la integración y el compromiso entre los miembros de la organización.

Tabla 5. Dimensión: Organización de Personas

		Frecuencia	Porcentaje
Organización de Personas	**Bajo**	0	0,0%
	Regular	11	40,7%
	Alto	16	59,3%
	Total	**27**	**100,0%**

Figura 3. Dimensión Organización de Personas



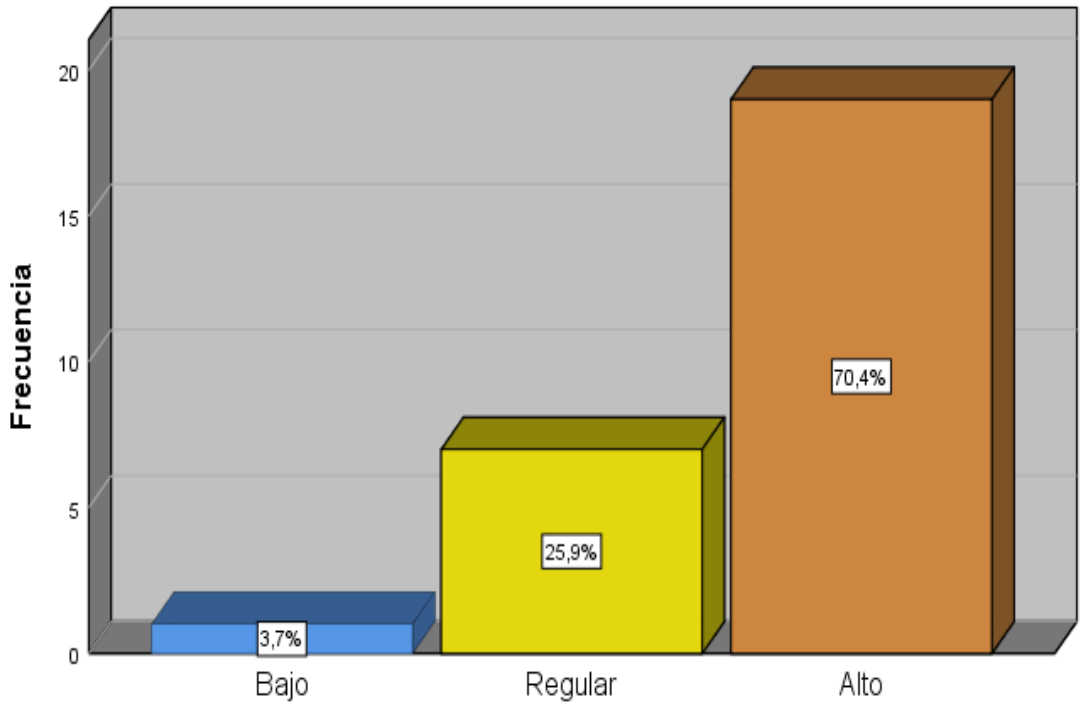
Nota: Producción propia.

Según la tabla 5 y la figura 3, en la dimensión de organización de personas de la variable gestión del talento humano en Perú Travels Team SAC, Lima 2023, el 40,7% (n=11) de los colaboradores muestra un nivel regular, mientras que el 59,3% (n=16) presenta un nivel alto. Este resultado indica que, aunque la mayoría de los miembros se siente bien organizada, existe una oportunidad significativa para fortalecer la estructura y los procesos organizativos, lo que podría mejorar aún más la efectividad del equipo.

Tabla 6. Dimensión: Compensación de Personas

		Frecuencia	Porcentaje
Compensación de Personas	**Bajo**	1	3,7%
	Regular	7	25,9%
	Alto	19	70,4%
	Total	**27**	**100,0%**

Figura 4. Dimensión Compensación de Personas



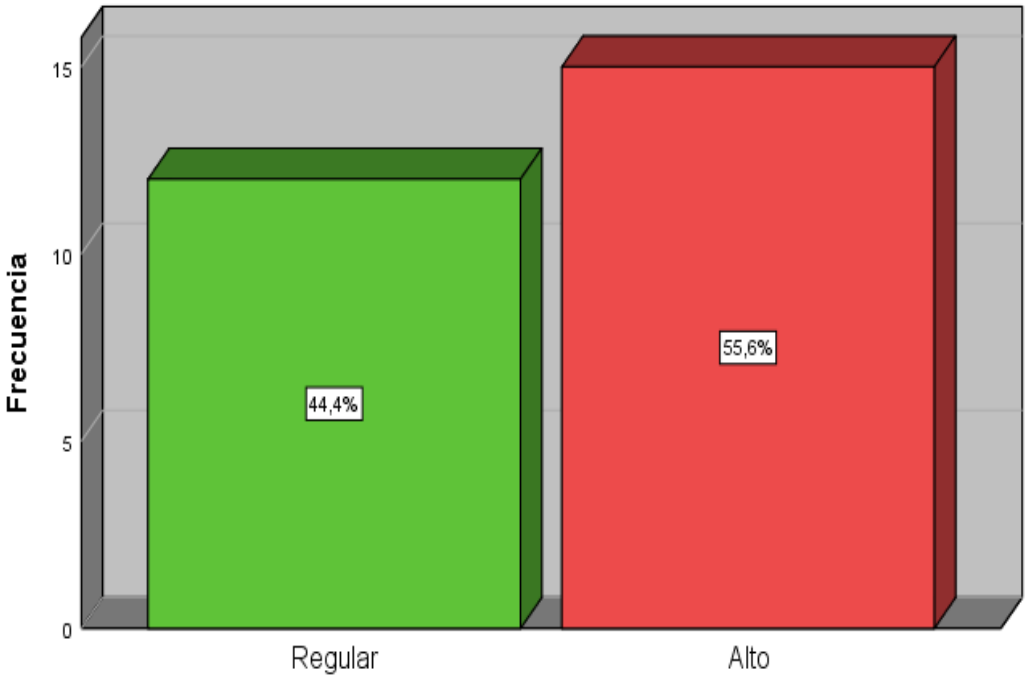
Nota: Producción propia.

Según la tabla 6 y la figura 4, en la dimensión de compensación de personas de la variable gestión del talento humano en Perú Travels Team SAC, Lima 2023, el 3,7% (n=1) de los trabajadores revela un nivel bajo, el 25,9% (n=7) presenta un nivel regular y el 70,4% (n=19) muestra un nivel alto. Estos resultados indican que la mayoría de los colaboradores percibe adecuadamente su compensación, aunque hay una pequeña proporción que podría beneficiarse de una revisión en este aspecto para mejorar su satisfacción y motivación.

Tabla 7. Dimensión: Desarrollo de Personas

		Frecuencia	Porcentaje
Desarrollo de Personas	**Bajo**	0	0,0%
	Regular	12	44,4%
	Alto	15	55,6%
	Total	**27**	**100,0%**

Figura 5. Dimensión Desarrollo de Personas



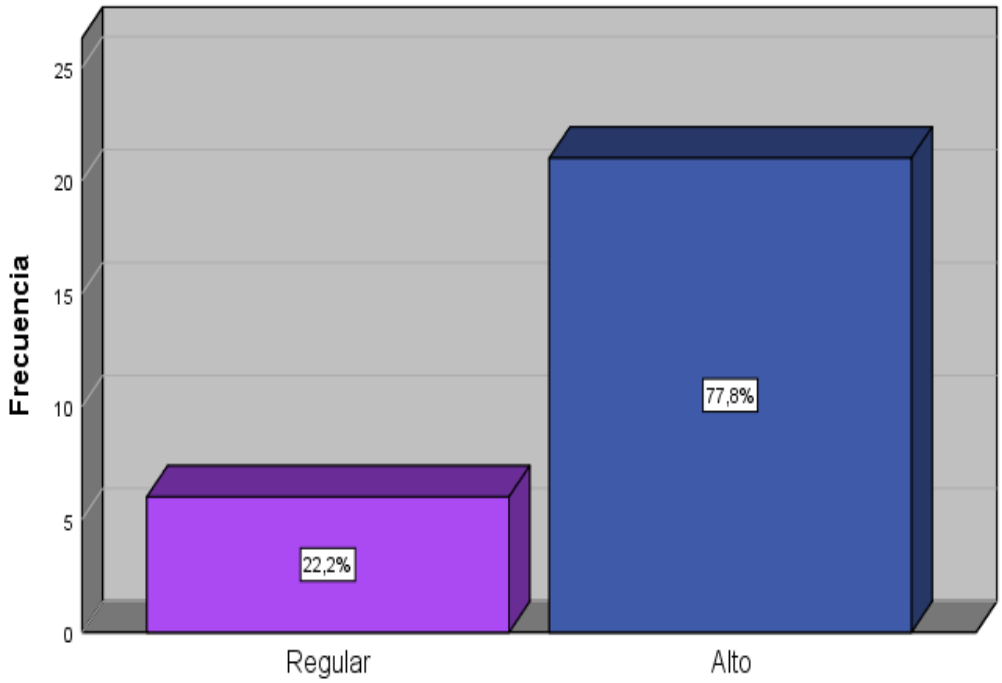
Nota: Producción propia.

En relación con la tabla 7 y la figura 5, se observa que, en la dimensión de desarrollo de personas de la variable gestión del talento humano en Perú Travels Team SAC, Lima 2023, el 44,4% (n=12) de los trabajadores indica un nivel regular, mientras que el 55,6% (n=15) demuestra un nivel alto. Este hallazgo sugiere que, aunque más de la mitad del personal se siente bien apoyado en su desarrollo profesional, existe una oportunidad para mejorar las iniciativas de capacitación y crecimiento que beneficien a aquellos que aún se encuentran en un nivel regular.

Tabla 8. Dimensión: Retención de Personas

		Frecuencia	Porcentaje
Retención de Personas	**Bajo**	0	0,0%
	Regular	6	22,2%
	Alto	21	77,8%
	Total	**27**	**100,0%**

Figura 6. Dimensión Retención de Personas



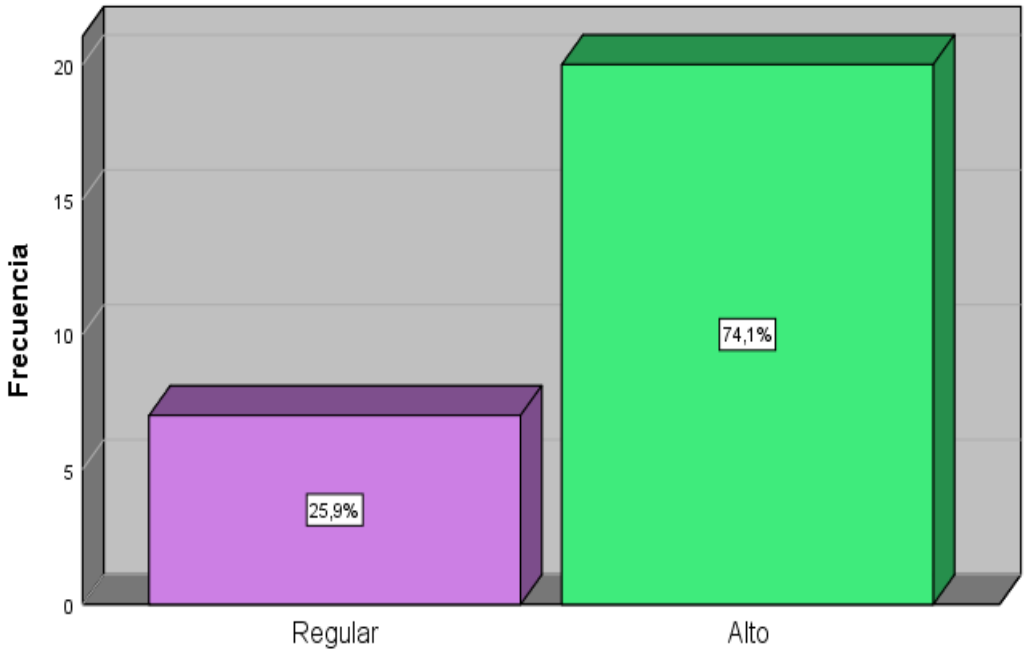
Nota: Producción propia.

Basado en la tabla 8 y la figura 6, se observa que, en la dimensión de retención de personas de la variable gestión del talento humano en los colaboradores de Perú Travels Team SAC, Lima 2023, el 22,2% (n=6) señala un nivel regular, mientras que el 77,8% (n=21) demuestra un nivel alto. Este resultado indica que la mayoría de los colaboradores se siente motivada y valorada en su trabajo, lo que sugiere un entorno laboral favorable. Sin embargo, es importante atender a la minoría que presenta un nivel regular, ya que mejorar su experiencia podría contribuir a una mayor retención en la organización.

Tabla 9. Dimensión: Auditar a las Personas

		Frecuencia	Porcentaje
Auditar a las Personas	**Bajo**	0	0,0%
	Regular	7	25,9%
	Alto	20	74,1%
	Total	**27**	**100,0%**

Figura 7. Dimensión Auditar a las Personas



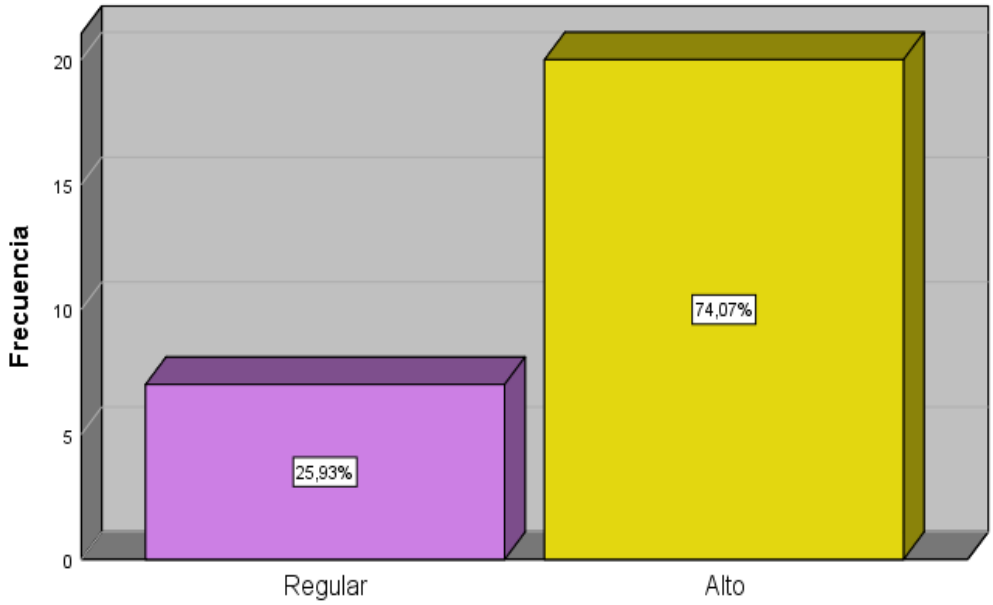
Nota: Producción propia.

En relación con la tabla 9 y la figura 7, se observa que, en la dimensión de auditar a las personas de la variable gestión del talento humano en los miembros de Perú Travels Team SAC, Lima 2023, el 25,9% (n=7) indica un nivel regular, mientras que el 74,1% (n=20) muestra un nivel alto. Este resultado sugiere que la mayoría de los colaboradores se siente adecuadamente evaluada y respaldada en su desempeño. No obstante, es fundamental prestar atención a la porción que presenta un nivel regular, ya que mejorar sus experiencias de evaluación podría fortalecer aún más la gestión del talento humano en la organización.

Tabla 10. Variable 2: Productividad Laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Productividad Laboral	**Bajo**	0	0,0%
	Regular	7	25,9%
	Alto	20	74,1%
	Total	**27**	**100,0%**

Figura 8. Variable: Productividad Laboral



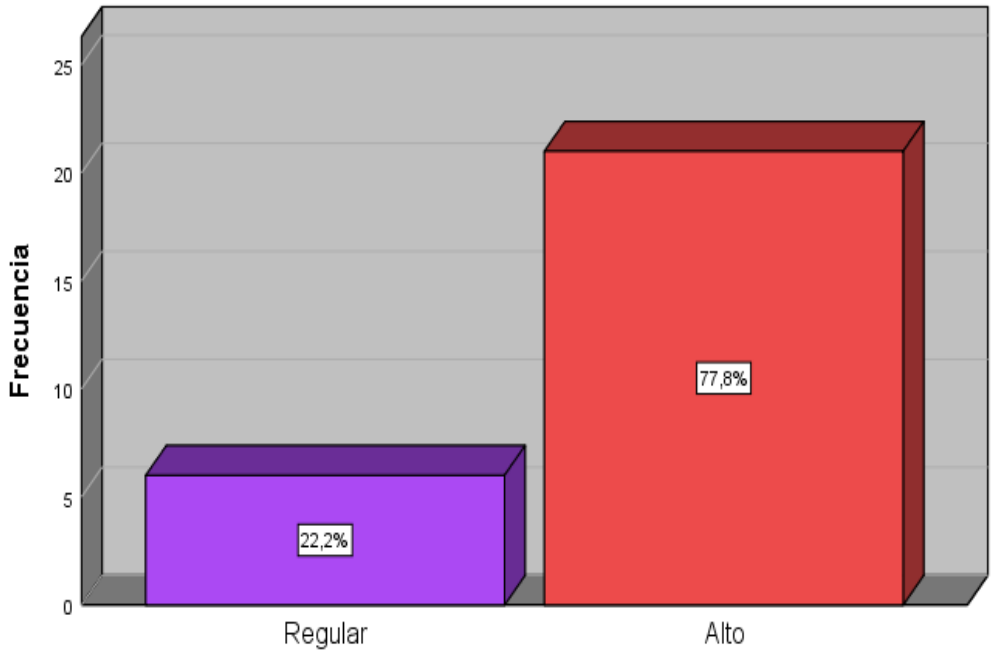
Nota: Producción propia.

Conforme a la tabla 10 y la figura 8, se observa que, en la variable productividad laboral de los colaboradores de Perú Travels Team SAC, Lima 2023, el 25,93% (n=7) presenta un nivel regular, mientras que el 74,07% (n=20) indica un nivel alto. Este resultado sugiere que una gran mayoría de los colaboradores se desempeña de manera efectiva y productiva, aunque es importante considerar las necesidades del grupo con un nivel regular para implementar mejoras que fortalezcan su rendimiento.

Tabla 11. Dimensión: Calidad en el Servicio

		Frecuencia	Porcentaje
Calidad en el Servicio	**Bajo**	0	0,0%
	Regular	6	22,2%
	Alto	21	77,8%
	Total	**27**	**100,0%**

Figura 9. Dimensión Calidad en el Servicio



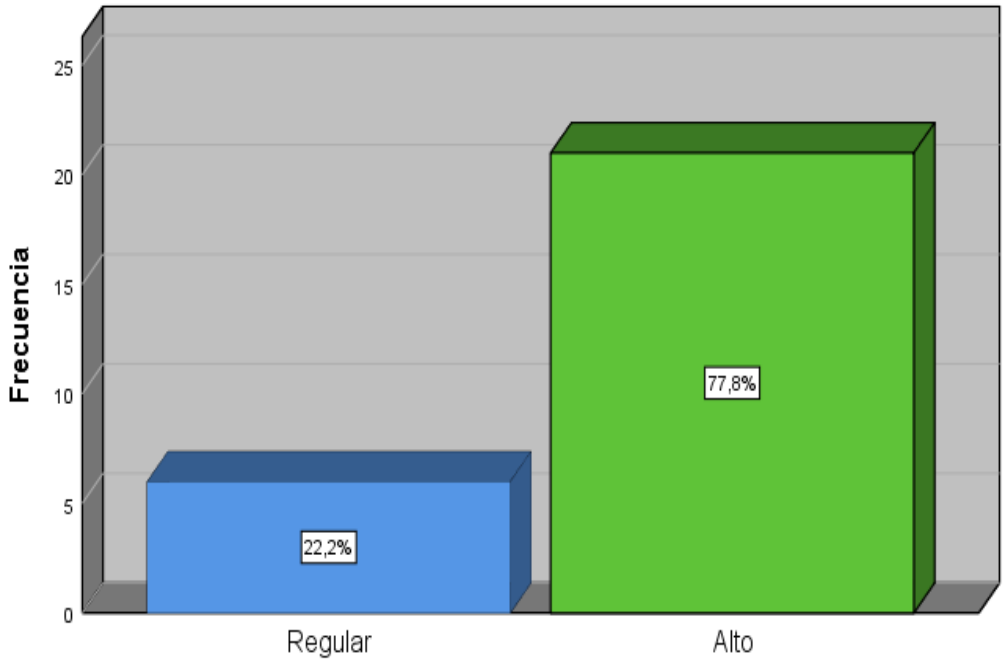
Nota: Producción propia.

En relación con la tabla 11 y la figura 9, se observa que, en la dimensión de calidad de servicios de la variable productividad laboral de los miembros de Perú Travels Team SAC, Lima 2023, el 22,2% (n=6) presenta un nivel regular, mientras que el 77,8% (n=21) señala un nivel alto. Este resultado indica que la mayoría de los colaboradores percibe una buena calidad en los servicios ofrecidos, aunque es esencial atender a aquellos con un nivel regular para identificar áreas de mejora y asegurar una experiencia de servicio consistentemente alta.

Tabla 12. Dimensión: Eficiencia

		Frecuencia	Porcentaje
Eficiencia	**Bajo**	0	0,0%
	Regular	6	22,2%
	Alto	21	77,8%
	Total	**27**	**100,0%**

Figura 10. Dimensión Eficiencia



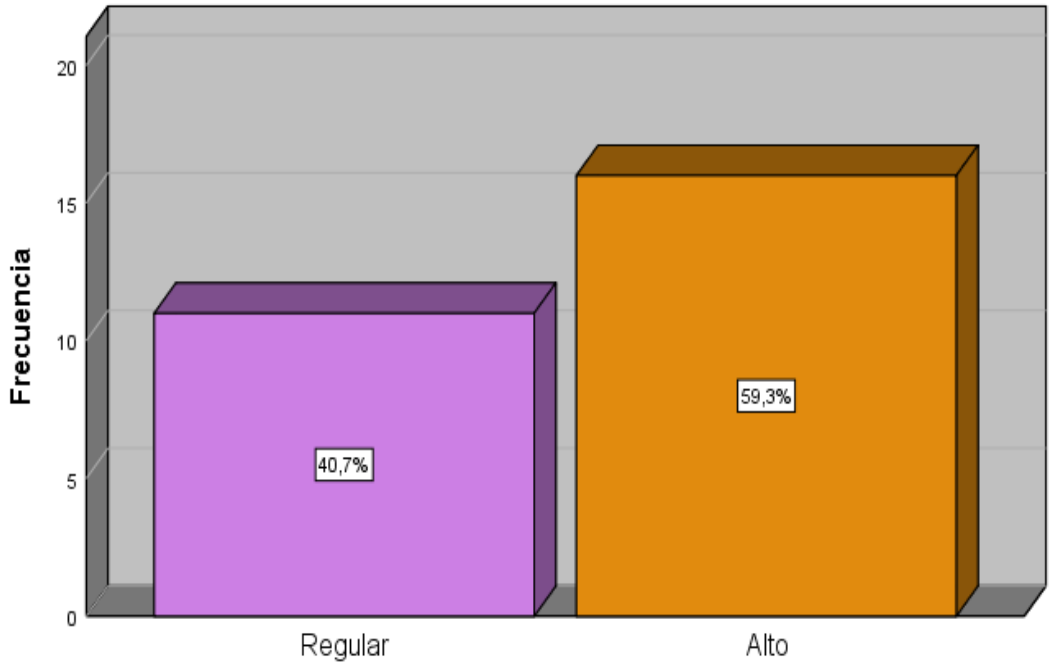
Nota: Producción propia.

Conforme a la tabla 12 y la figura 10, se observa que, en la dimensión de eficiencia de la variable productividad laboral de los trabajadores de Perú Travels Team SAC, Lima 2023, el 22,2% (n=6) revela un nivel regular, mientras que el 77,8% (n=21) muestra un nivel alto. Este hallazgo sugiere que la mayoría de los trabajadores se desempeña de manera eficiente en sus tareas. Sin embargo, es importante atender a la minoría con un nivel regular para identificar oportunidades de mejora que potencien aún más la eficiencia general del equipo.

Tabla 13. Dimensión: Eficacia

		Frecuencia	Porcentaje
Eficacia	**Bajo**	0	0,0%
	Regular	11	40,7%
	Alto	16	59,3%
	Total	**27**	**100,0%**

Figura 11.Dimensión Eficacia



Nota: Producción propia.

Según la tabla 13 y la figura 11, se observa que, en la dimensión de eficacia de la variable productividad laboral en los trabajadores de Perú Travels Team SAC, Lima 2023, el 40,7% (n=11) señala un nivel regular, mientras que el 59,3% (n=16) demuestra un nivel alto. Este resultado indica que, aunque más de la mitad del personal se siente eficaz en su trabajo, existe un grupo considerable que podría beneficiarse de estrategias adicionales para mejorar su desempeño y contribuir aún más a los objetivos de la organización.

RESULTADOS INFERENCIALES

Pruebas de Normalidad:

H0: Los datos presentan una distribución normal

H1: Los datos no presentan una distribución normal

Tabla 14. Normalidad de las variables Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral

	Shapiro - Wilk		
	Estadístico	**gl**	**Sig.**
Variable Gestión del Talento Humano	0,597	27	0,000
Dimensión Integración de Personas	0,741	27	0,000
Dimensión Organización de Personas	0,626	27	0,000
Dimensión Compensación de Personas	0,622	27	0,000
Dimensión Desarrollo de Personas	0,634	27	0,000
Dimensión Retención de Personas	0,516	27	0,000
Dimensión Auditar a las Personas	0,549	27	0,000
Variable Productividad Laboral	0,549	27	0,000
Dimensión Calidad del Servicio	0,516	27	0,000
Dimensión Eficiencia	0,516	27	0,000
Dimensión Eficacia	0,626	27	0,000

En relación con la tabla 14, se presenta el análisis de normalidad de los datos. Para ello, se utilizó la prueba de normalidad del estadístico Shapiro-Wilk, dado que la muestra consta de 27 trabajadores, además se demuestra que la variable gestión del talento humano y sus dimensiones: integración, organización, compensación, retención y auditar personas; y la variable productividad laboral con sus dimensiones: eficacia, calidad del servicio y eficiencia

cuentan con un p_valor o valor sig = 0,000, lo que es inferior que el 5%=0,05, por consiguiente, se desestima la hipótesis nula, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal. Por lo tanto, se empleará un estadístico no paramétrico para el análisis de correlación.

Contrastación de Hipótesis:

Hipótesis General:

H0: No existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.

H1: Existe relación significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.

Tabla 15. *Coeficiente de Correlación entre Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral de los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, 2023.*

			Gestión del Talento Humano	**Productividad Laboral**
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coef. de correlación	1.000	0,657**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	**27**	**27**
	Productividad Laboral	Coef. de correlación	0.657**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	**27**	**27**

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

Evaluación y apreciación:

En relación con la tabla 15, los hallazgos obtenidos de la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, se emplearon para corroborar la hipótesis, indican un valor de 0,657. Esto sugiere una correlación positiva moderada entre las variables. Además, el p-valor, o Sig = 0,000, es menor que 0,05, lo que indica que los datos son estadísticamente significativos. Por ende, se descarta la hipótesis nula, lo que significa que existe una relación significativa entre la gestión

del talento humano y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC en Lima, 2023.

Hipótesis Específicas 1:

H0: No existe relación significativa entre la integración de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.

H1: Existe relación significativa entre la integración de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.

Tabla 16. *Coeficiente de Correlación entre Integración de Personas y Productividad Laboral de los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, 2023.*

			Integración de Personas	**Productividad Laboral**
Rho de Spearman	Integración de Personas	Coef. de correlación	1.000	0,518**
		Sig. (bilateral)	.	0.006
		N	**27**	**27**
	Productividad Laboral	Coef. de correlación	0.518**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.006	.
		N	**27**	**27**

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

Evaluación y Apreciación:

En relación con la tabla 16, según los hallazgos obtenidos de la prueba estadística no paramétrica Rho Spearman empleada para la comprobación de la hipótesis, se muestra como resultado un valor igual a 0,518, ello demuestra que existe una correlación positiva moderada entre la integración de personas y la productividad laboral. Asimismo, se obtuvo un p_valor o de Sig =0,006, que es menor que 0,05, lo cual demuestra que los datos son altamente

significativos. Por ende, se descarta la hipótesis nula, lo cual significa que: Existe relación significativa entre la integración de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.

Hipótesis Específicas 2:

H0: No existe relación significativa entre la organización de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.

H1: Existe relación significativa entre la organización de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.

Tabla 17. *Coeficiente de Correlación entre Organización de Personas y Productividad Laboral de los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, 2023.*

			Organización de Personas	**Productividad Laboral**
Rho de Spearman	Organización de Personas	Coef. de correlación	1.000	0,542**
		Sig. (bilateral)	.	0.004
		N	**27**	**27**
	Productividad Laboral	Coef. de correlación	0.542**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.004	.
		N	**27**	**27**

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

Evaluación y apreciación:

Según lo mostrado en la tabla 17, se efectuó el uso de la prueba estadística no paramétrica Rho Spearman presentando un valor igual a 0,657, lo cual demuestra que existe una correlación positiva moderada entre la organización de personas y la productividad laboral, además, se tiene un p_valor o de Sig =0,004, lo cual es inferior a 0,05, por ende,se demuestra que los datos son significativos estadísticamente. Por consiguiente, se descarta la hipótesis

nula, esto quiere que: Existe relación significativa entre la organización de personas y la productividad laboral en los trabajadores de Perú Travels Team SAC, Lima 2023.

Hipótesis Específicas 3:

H0: No existe relación significativa entre la compensación de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.

H1: Existe relación significativa entre la compensación de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.

Tabla 18. *Coeficiente de Correlación entre Compensación de Personas y Productividad Laboral de los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, 2023.*

			Compensación de Personas	**Productividad Laboral**
Rho de Spearman	Compensación de Personas	Coef. de correlación	1.000	0.558**
		Sig. (bilateral)	.	0.002
		N	**27**	**27**
	Productividad Laboral	Coef. de correlación	0.558**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.002	.
		N	**27**	**27**

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

Evaluación y apreciación:

En relación a lo mostrado en la tabla 18, se utilizó la prueba estadística no paramétrica Rho Spearman presentando un valor igual a 0,558, lo cual indica que existe una correlación positiva moderada entre la compensación de personas y la productividad laboral, además, se tiene un p_valor o de Sig =0,002, lo cual es inferior a 0,05, por ende, se demuestra que los datos son significativos estadísticamente. Por ello, se descarta la hipótesis nul y se afirma que: Existe

relación significativa entre la compensación de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.

Hipótesis Específicas 4:

H0: No existe relación significativa el desarrollo de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.

H1: Existe relación significativa el desarrollo de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.

Tabla 19. *Coeficiente de Correlación entre Desarrollo de Personas y Productividad Laboral de los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, 2023.*

			Desarrollo de Personas	**Productividad Laboral**
Rho de Spearman	Desarrollo de Personas	Coef. de correlación	1.000	0.661**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	**27**	**27**
	Productividad Laboral	Coef. de correlación	0.661**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	**27**	**27**

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

Evaluación y apreciación:

En relación con la tabla 19, se aplicó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, alcanzando un valor de 0,661. Esto demuestra una correlación positiva moderada entre el desarrollo de personas y la productividad laboral. Además, el p-valor, o Sig = 0,000, es inferior a 0,05, lo que demuestra que los datos son estadísticamente significativos. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula, confirmando que existe una relación significativa entre el desarrollo de personas y la productividad laboral en los colaboradores.

Hipótesis Específicas 5:

H0: No existe relación significativa entre la retención de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.

H1: Existe relación significativa entre la retención de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.

Tabla 20. *Coeficiente de Correlación entre Retención de Personas y Productividad Laboral de los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, 2023.*

			Retención de Personas	**Productividad Laboral**
Rho de Spearman	Retención de Personas	Coef. de correlación	1.000	0.497**
		Sig. (bilateral)	.	0.008
		N	**27**	**27**
	Productividad Laboral	Coef. de correlación	0.497**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.008	.
		N	**27**	**27**

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

Evaluación y apreciación:

Respecto a la tabla 20, se utilizó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, obteniendo un valor de 0,497. Demostrando una correlación positiva moderada entre la retención de personas y la productividad laboral. Además, el p-valor, o Sig = 0,008, es menor a 0,05, lo que demuestra que los datos son estadísticamente significativos. Por lo cual, se rechaza la hipótesis nula, lo cual permite concluir que existe una relación significativa entre la retención de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC en Lima, 2023.

Hipótesis Específicas 6:

H0: No existe relación significativa entre auditar personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.

H1: Existe relación significativa entre auditar personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.

Tabla 21. *Coeficiente de Correlación entre Auditar Personas y Productividad Laboral de los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, 2023.*

			Auditar Personas	**Productividad Laboral**
Rho de Spearman	Auditar Personas	Coef. de correlación	1.000	0.036
		Sig. (bilateral)	.	0.860
		N	**27**	**27**
	Productividad Laboral	Coef. de correlación	0.036	1.000
		Sig. (bilateral)	0.860	.
		N	**27**	**27**

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

Evaluación y apreciación:

En relación con la tabla 21, se utilizó la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, se obtuvo un resultado de 0,036. Esto sugiere una correlación positiva muy baja entre auditar personas y la productividad laboral. Además, el p-valor, o Sig = 0,860, es mayor que 0,05, lo que indica que los datos no son estadísticamente significativos. Por consiguiente, se acepta la hipótesis nula, por lo cual se concluye que no existe una relación significativa entre auditar personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC en Lima, 2023.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Respecto al objetivo general:

En el estudio actual, el análisis estadístico utilizando el coeficiente Rho de Spearman facilitó la verificación del objetivo principal, que consiste en determinar el grado de relación entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral de los colaboradores de Perú Travels Team SAC en 2023. Entre ellos la significancia bilateral es de 0.000 lo cual significa que son datos estadísticamente significativos y el coeficiente de correlación es de 0.657, Por ende, se comprueba que la gestión del talento humano muestra un grado de relación positivo moderado con la Productividad laboral. Los resultados fueron comparados con la tesis de investigación de (Paucar & Usuriaga, 2023), en su estudio, los autores concluyeron que la GTH está directamente relacionada con la productividad laboral en la Unidad de Recursos Humanos. Lo cual fue comprobado debido al análisis del coeficiente de correlación Rho de Spearman, obteniendo un valor de 0.963. Este hallazgo refleja una correlación positiva casi perfecta entre la GTH y Productividad Laboral. Se demostró que, para aumentar el grado de productividad laboral en la institución, es esencial que las dimensiones relacionadas a la Gestión del Talento Humano como la distribución del trabajo, la retención de personal, la integración de personal y el desarrollo del personal estén coordinadas y alineadas. En ese sentido, el artículo de investigación realizado por (Diaz & Quintana, 2019) examina la evolución de la gestión del talento humano desde una asignación simple de tareas a un enfoque integral que busca atraer, desarrollar, motivar y retener al personal. El estudio revela que alinear las funciones laborales con las habilidades del personal y promover un entorno que fomente el desarrollo y la motivación optimiza el desempeño y fortalece el compromiso con los objetivos institucionales. Los hallazgos confirman una relación positiva significativa entre una gestión eficaz del talento humano y la productividad, destacando la creciente importancia del capital intelectual sobre el

capital financiero. Invertir en el crecimiento de los recursos humanos no solo ofrece una ventaja competitiva, sino que también impulsa el crecimiento sostenido de la empresa.

En relación al objetivo específico 1:

De modo similar, en el primer objetivo específico, se buscó evidenciar la relación entre la integración de personas y la productividad laboral de los trabajadores de Perú Travels Team SAC. Los resultados mostraron un coeficiente de correlación de 0,518, lo cual muestra una correlación positiva moderada. Asimismo, dado que el valor de significancia fue de 0,006, que es menor a 0,01, se puede concluir que existe una relación significativa entre la integración de personas y la productividad laboral. Por ende, se descarta la hipótesis nula (Ho) y se aprueba la hipótesis alternativa (Ha). Así, se determina que la integración de personas está fuertemente relacionada con la productividad laboral en Perú Travels Team SAC. Este hallazgo es respaldado por la investigación de (Torre, 2023), quien en su tesis concluye que existe una asociación positiva robusta entre la integración de personas y la productividad laboral. con Rho Spearman equivalente a 0.960, se demostró que se percibe una correlación significativa y robusta entre ambos componentes. Este valor alto indica que, en general, a medida que mejora la integración de las personas en un entorno laboral, también tiende a aumentar la productividad en ese contexto específico, por lo cual, es importante promover políticas y prácticas que generen un entorno de trabajo inclusivo y colaborativo para mejorar el desempeño organizacional. De igual manera, la tesis de (Aredo, 2019) concluyó que la integración del personal es un factor crítico relacionado de forma alta y significativa con la productividad laboral. Las dimensiones asociadas al desarrollo de las personas tienen un impacto positivo directo en la productividad. Por lo tanto, para mejorar la productividad en la institución, es esencial centrarse en optimizar las prácticas de integración y desarrollo del personal, asegurando que todos los colaboradores dispongan de una adecuada formación y de recursos utiles para desempeñar sus funciones de manera eficiente.

En relación al objetivo específico 2

En ese sentido, en el objetivo específico 2, se planteó demostrar el vínculo entre la organización de personas y la productividad laboral en la organización Perú Travels Team SAC, Lima 2023. El análisis reveló un coeficiente de correlación de 0,542, señalado una correlación positiva significativa. El resultado de la significancia obtenida fue de 0.004, que es menor a 0.01, lo cual permite concluir que se evidencia un vínculo significativo entre la organización de personas y la productividad laboral. Como resultado, se descarta la hipótesis nula (Ho) y se confirma la hipótesis alternativa (Ha). En vista de esto, se establece que la organización de personas se relaciona en un grado fuerte con la productividad laboral en la empresa Perú Travels Team SAC. Este hallazgo se apoya en el estudio de (Torre, 2023), quien concluye que el desarrollo de personas y la productividad laboral presentan una relación positiva fuerte, con Rho Spearman equivalente a 0.828, demostrando que existe una correlación significativa y robusta en medio de ambos elementos. Este valor alto indica que, en general, una mejor organización de los trabajadores, tiende a aumentar la productividad. Por ende, es crucial implementar estrategias que estén alineadas al desarrollo y la formación del personal de la entidad pública. Asimismo, el artículo realizado por (Ramírez et al., 2022) concluyó que, para competir eficazmente en los mercados internacionales, las empresas deben fortalecer sus aspectos organizacionales, incluyendo una gestión eficiente del personal y de la productividad laboral. Se estableció que la organización de las personas está estrechamente relacionada con la productividad, ya que una estructura adecuada y una gestión eficaz de los recursos humanos son esenciales para alcanzar la productividad máxima y satisfacer los requerimientos de los consumidores en todos los mercados. En resumen, la productividad empresarial no solo depende de factores técnicos o financieros, sino también de la capacidad de las organizaciones para gestionar eficazmente a su personal y estructurar sus operaciones de manera que maximizaran la eficacia y la competitividad.

En relación al objetivo específico 3:

En el tercer objetivo específico, se buscó evidenciar el nivel de relación entre la compensación de personas y la productividad en la organización. El análisis reveló un coeficiente de correlación de 0,558, demostrando una correlación positiva significativa. El valor de significancia hallado fue de 0,002, inferior al umbral de 0,01, ello sugiere una relación significativa entre la compensación de personas y la productividad laboral. Por consiguiente, se descarta la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha). Así, se confirma que la compensación de personas está fuertemente relacionada con la productividad laboral. Este resultado es corroborado con la tesis de investigación de (R. E. Bonilla, 2023), concluyó que el vínculo entre la compensación de personas y la productividad laboral muestra una significancia estadística de p = 0,00 y un coeficiente de correlación de 0,788. A partir de estos hallazgos, se ha enfatizado la importancia de optimizar la gestión del talento humano en la organización para tomar las medidas regulatorias y afrontar los desafíos detectados. Esto abarca la implementación de proyectos de desarrollo y capacitación, el diseño de sistemas de remuneración atractivos y justos, así como el fomento de un entorno laboral colaborativo y favorable. Del mismo modo, el articulo realizado por (Dávila et al., 2022), reveló una relación positiva significativa entre los incentivos laborales y el desempeño organizacional en una empresa peruana. Los resultados demostraron que, conforme aumenta el grado de incentivos laborales, se observa un aumento del desempeño organizacional. Esta relación subraya la importancia de la compensación y los incentivos como factores clave en la optimización de la productividad laboral. En resumen, una adecuada gestión de los incentivos laborales no solo fomenta la satisfacción y motivación del personal, sino que también contribuye de manera directa a la mejora del desempeño organizacional, evidenciando que la compensación efectiva de las personas está estrechamente vinculada con la mejora de la productividad.

Respecto al objetivo específico 4:

En referencia al cuarto objetivo específico, se buscó definir el grado de relación entre el desarrollo de personas y la productividad laboral de los colaboradores. El análisis evidenció un coeficiente de correlación de 0,661, el cual demuestra una correlación positiva significativa. Del mismo modo, el valor de significancia obtenido fue de 0,000, que es inferior a 0,01, lo cual demuestra un vínculo significativo entre el desarrollo de personas y la productividad laboral. Por ende, se descarta la hipótesis nula (Ho), lo que permite aceptar la hipótesis alternativa (Ha). Así, se determina que el desarrollo de personas está fuertemente relacionado con la productividad laboral en la empresa Perú Travels Team SAC. Este hallazgo está respaldado por el estudio de (Jara, 2023), donde demuestra que el desarrollo de personas presenta relaciones fuertes con la productividad laboral, evidenciada por una correlación de 0.547, lo que sugiere una asociación positiva relevante. Asimismo, presentó un nivel de significancia de 0.000 usando el coeficiente Rho de Spearman. La investigación concluyó que la formación contribuye significativamente a la empresa con el fin de potenciar la innovación en el área tecnológica y los avances de nuevas enseñanzas. Así, la implementación de la cultura organizacional en el personal permite demostrar la eficacia y eficiencia del personal, beneficiando a la empresa en su conjunto. Lo cual concuerda con el artículo realizado por (Mego & Mego, 2021) en el cual reveló que el desarrollo personal ejerce una influencia significativa en el rendimiento laboral. Estos resultados subrayan que factores como el desarrollo profesional, la capacitación y las oportunidades de carrera influyen positivamente en las habilidades, el compromiso y la satisfacción laboral. La alta confiabilidad del cuestionario, con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.977, confirma la robustez de los hallazgos. En conjunto, estos datos destacan que el desarrollo personal y profesional está estrechamente relacionado con la productividad laboral, demostrando que una adecuada inversión en formación y capacitación contribuye a mejorar el desempeño y la eficacia en el trabajo.

Respecto al objetivo específico 5:

Asimismo, el objetivo específico 5 se centró en demostrar la relación entre la retención de personas y la productividad laboral de los trabajadores de Perú Travels Team SAC en Lima, 2023. El análisis arrojó un coeficiente de correlación de 0,497, demostrando una correlación positiva significativa. El valor de significancia obtenido fue de 0,008, inferior a 0,01, lo cual sugiere una asociación notable entre la retención de personas y la productividad laboral. Como resultado, se descarta la hipótesis nula (Ho) en favor de la hipótesis alternativa (Ha). Así, se confirma que la retención de personas está fuertemente relacionada con la productividad laboral. Este resultado es corroborado con la tesis de investigación de (Paucar & Usuriaga, 2023), donde se concluye que la retención del personal está directamente vinculada con la productividad laboral, mostrando una correlación de 0.948 entre ambas variables. Además, se identificó que los indicadores de incentivos, higiene, seguridad y motivación son aspectos cruciales para considerar en favor de los trabajadores, ya que influyen positivamente en la percepción y valoración de la productividad laboral. Lo que concuerda con el articulo realizado por (Villasana & Sánchez, 2022) en el que se concluye que los factores clave que afectan la motivación y retención de los trabajadores, asimismo, están íntimamente relacionados con la satisfacción laboral y la productividad. Los resultados mostraron que los trabajadores del conocimiento valoran el trabajo exigente, la libertad en sus funciones, la creatividad y un ambiente laboral positivo. Además, se destacó la importancia de equilibrar la vida laboral y personal como un factor crucial para mantener la satisfacción de los empleados. Comprender estos elementos es fundamental para mejorar la retención del personal, ya que un entorno laboral que fomente la autonomía, el desafío y la innovación no solo incrementa la motivación y la satisfacción, sino también genera un efecto favorable en la productividad laboral. En resumen, una gestión eficaz que se enfoque en las áreas presentadas no solo ayuda a retener a los trabajadores del conocimiento, además, optimiza la productividad general de la entidad.

Respecto al objetivo específico 6:

En consonancia con el objetivo específico 6, se buscó confirmar la presencia de una relación entre auditar personas y la productividad laboral del personal de Perú Travels Team SAC en Lima, 2023. El análisis mostró un coeficiente de correlación de 0,860, demostrando una correlación positiva significativa. El valor de significancia hallado fue de 0,036, que es inferior al umbral de 0,01, lo que sugiere no existe un vínculo significativo entre la auditoría de personas y la productividad laboral. En este contexto, se presenta la evidencia necesaria para aceptar la hipótesis nula (Ho) y descartar la hipótesis alternativa (Ha). Así, se establece que auditar personas no muestra una relación con la productividad laboral en la organización en estudio. Este hallazgo es respaldado por (Ochoa & Roman, 2023), en su estudio, concluyen que la auditoría de personas presenta una baja correlación (r = 0.362) para el control del talento humano y el uso de recursos productivos, con una significancia de 0.002. Basado en estos resultados, se deduce que, para lograr una auditoría efectiva del talento humano, es necesario demostrar mejoras en el uso de beneficios y recursos productivos de parte de los colaboradores. La gerencia debe optimizar el control empresarial del talento para aumentar y ordenar el uso de los insumos para la producción, ya que las prácticas actuales son desfavorables y carecen de medidas correctivas. Por ello, se recomienda implementar controles continuos y utilizar la tecnología para el control del personal. Por otro lado, en el artículo de (Armijos et al., 2019) concluye que la gestión de recursos humanos ha evolucionado más allá de su función administrativa tradicional, convirtiéndose en un componente estratégico esencial para el éxito de las organizaciones. Esta transformación incluye no solo la selección y contratación, sino también el desarrollo y la motivación del personal, así como el desarrollo de un entorno laboral positivo. En este marco, la auditoría juega un papel fundamental al evaluar la efectividad de los procedimientos de recursos humanos, afirmar el desarrollo de normativas, optimizar recursos y facilitar mejoras continuas. Al identificar ineficiencias y garantizar que las políticas

de recursos humanos se direccionen con los objetivos organizacionales, la auditoría contribuye directamente a maximizar la productividad y fortalecer la gestión del talento humano, promoviendo así un ambiente laboral más eficiente y productivo.

VII. CONCLUSIONES

1. En consonancia con el objetivo general del estudio, la evaluación estadística reveló una relación positiva moderada entre las variables del presente estudio. Esto es respaldado por el coeficiente de correlación de Spearman de 0,657, demostrando una conexión positiva entre ambos factores. Asimismo, el valor de significancia (p-valor) hallado fue de 0,000, lo cual muestra un nivel menor al de significancia establecido (0,05). Ello significa que los hallazgos son estadísticamente significativos y nos permiten descartar la hipótesis nula. En consiguiente, se afirma que una adecuada gestión del talento humano genera un efecto notable en la productividad laboral, lo que implica que una correcta gestión del talento humano aporta al aumento de la productividad entre los colaboradores de Perú Travels Team SAC.
2. De acuerdo con el objetivo específico 1, los hallazgos del análisis indicaron una correlación positiva moderada dentro de la integración de personas y la productividad laboral. Esto se confirma por un coeficiente de correlación de Spearman de 0,518, ello refleja un nivel de asociación favorable para ambos elementos. El p-valor hallado fue de 0,006, lo cual se encuentra inferior al nivel de significancia de 0,05, lo que asegura que los resultados son altamente significativos, por ende, se descarta la hipótesis nula. En consecuencia, se establece que la mejora de la integración de personas en la organización tiene un impacto notable en la productividad laboral, lo cual demuestra que, si se mejoran las estrategias para integrar personas, también mejorará la productividad de los colaboradores de Perú Travels Team SAC.
3. Los hallazgos obtenidos mostraron un nivel de correlación positiva moderada para la organización de personas y la productividad laboral de los miembros de la organización. Este hallazgo se apoya en el coeficiente de correlación de Spearman, que tuvo el resultado de 0,542, mostrando una asociación positiva para ambos factores. El p-valor

obtenido fue 0,004, lo cual es inferior al nivel de significancia estándar de 0,05. Esto confirma que los hallazgos son altamente relevantes y posibilitan desestimar la hipótesis nula. En consecuencia, se determina que mejorar la organización de personas impacta de forma en la productividad laboral, es decir, mientras exista una mejor organización de personal, la productividad laboral será mayor en Perú Travels Team SAC.

4. Conforme al objetivo específico 3, según el resultado obtenido se reveló que la compensación de personal y la productividad laboral están relacionados de forma positiva. Esto se sustenta por el coeficiente de correlación de Spearman demostrado, con un valor de 0,558, lo cual manifiesta la asociación positiva para ambos factores. El valor del p-valor obtenido fue de 0,004, por lo que, al ser menor que 0,05, se determina que los hallazgos son elevadamente significativos y nos permiten refutar la hipótesis nula. En ese caso, se concluye, que la compensación de personas dentro de la organización impacta de manera significativa en la productividad laboral. Esto evidencia que mientras exista una mayor compensación de las personas, la productividad laboral también aumentará en la organización.
5. En lo que respecta al cuarto objetivo específico, los hallazgos alcanzados revelaron una correlación positiva moderada entre la dimensión de desarrollo de personas y la productividad laboral de los colaboradores. Esta investigación se respalda en el coeficiente de correlación de Spearman, que fue de 0,661, lo cual revela la asociación positiva moderada para ambos factores. El p-valor adquirido fue de 0,000, ello es menor al grado de significancia estándar de 0,05, lo que confirma la alta significancia de los resultados y permite desestimar la hipótesis nula. Por lo tanto, se llega a la conclusión que desarrollar a las personas genera una repercisión considerable en la productividad

laboral de la organización. En resumen, a medida que el desarrollo de personas mejora, también lo hace la productividad laboral de la organización Perú Travels Team SAC.

6. En consonancia con el objetivo específico 5, los resultados mostraron una correlación positiva moderada para la retención de personas y la productividad laboral. Este hallazgo se sustenta en un coeficiente de correlación de Spearman de 0,497, que describe una asociación positiva moderada entre ambos factores. El p-valor obtenido fue de 0,008, siendo inferior al nivel de significancia estándar de 0,05, confirmando que los hallazgos son estadísticamente significativos y permitiendo descartar la hipótesis nula. En ese sentido, se llega a la conclusión que la retención de personas dentro de la organización presenta una influencia significativa en la productividad laboral. En otras palabras, a medida que se mejora la retención de personas, también se espera un aumento de la productividad laboral.
7. En relación al objetivo específico 6, los hallazgos obtenidos revelaron una correlación positiva de nivel bajo entre la auditoría de personas y la productividad laboral de los trabajadores. Este hallazgo está respaldado por un coeficiente de correlación de Spearman de 0,036, que evidencia una escasa asociación positiva para ambos factores. El p-valor obtenido fue de 0,860, superior al nivel de significancia estándar de 0,05, lo que sugiere que los hallazgos no son estadísticamente significativos y permite rechazar la hipótesis alternativa a favor de la hipótesis nula. En consecuencia, se llega a la conclusión que la auditoría de personas en la organización no tiene una repercusión significativa en la productividad laboral. Esto implica que, incluso si se mejora el nivel de auditoría de personas en la organización, no se esperaría un aumento considerable en la productividad laboral de Perú Travels Team SAC.

VIII. RECOMENDACIONES

1. Se sugiere a la empresa continuar invirtiendo en estrategias y políticas que mejoren la gestión del talento humano para conducir a la mejora e incremento adicional de la productividad laboral dentro de la empresa. Es aconsejable que la empresa continúe evaluando y ajustando sus prácticas de gestión del talento humano para maximizar el nivel de impacto positivo en el desempeño laboral de sus empleados. Para lograr esto, se sugiere implementar las siguientes acciones: Proporcionar programas de capacitación y desarrollo continuo, establecer sistemas claros de evaluación del desempeño, diseñar políticas de incentivos y compensación que reconozcan el desempeño excepcional y promuevan un ambiente laboral positivo, mejorar la comunicación interna para asegurar que las expectativas y objetivos organizacionales sean claros para todos los niveles de la empresa.

2. Se recomienda continuar fortaleciendo las prácticas para integrar a las personas en la organización y por ende mejorar de manera asertiva la productividad laboral. Es recomendable que la empresa implemente programas estructurados de integración para nuevos empleados, promoviendo la colaboración interdepartamental mediante plataformas adecuadas, asimismo, capacitar a los líderes en habilidades de inclusión y establecer sistemas de reconocimiento que premien tanto el desempeño individual como el trabajo en equipo. Esto no solo beneficiará la productividad, sino que también contribuirá a mejorar la calidad de vida y la satisfacción del equipo de Perú Travels Team SAC.

3. Se sugiere adoptar medidas para optimizar la organización del personal, incluyendo la evaluación y optimización de los procedimientos de asignación de roles y responsabilidades, el fortalecimiento de la comunicación interna, y el fomento del

desarrollo profesional de los empleados. Estas iniciativas podrían no solo elevar la eficiencia operativa, sino también enriquecer el ambiente laboral y potenciar la satisfacción del personal, lo que resultaría en un desempeño general más sólido de la empresa.

4. Se recomienda considerar aumentos salariales competitivos, incentivos basados en el desempeño y beneficios adicionales que reconozcan y recompensen el trabajo excepcional de los colaboradores. Además, es crucial mantener una comunicación transparente sobre las políticas de compensación para asegurar la equidad y la motivación del equipo. Implementar estas medidas no solo puede mejorar la satisfacción y retención de talentos, sino también incrementar la productividad general en Perú Travels Team SAC.

5. Se recomienda implementar un plan integral de desarrollo profesional. Esto incluye programas de capacitación adaptados, mentoría individualizada, planificación de carreras transparente, sistemas de reconocimiento efectivos y evaluaciones continuas. Estas medidas no solo promoverán el crecimiento a nivel personal y profesional en los empleados, sino que también potenciarán la productividad y el éxito organizacional.

6. Se recomienda implementar estrategias efectivas de retención de talento. Esto incluye fortalecer el desarrollo profesional, promover una cultura organizacional positiva, ofrecer compensaciones competitivas, mejorar la comunicación interna y capacitar a los líderes en el apoyo al crecimiento de sus equipos. Estas medidas no solo pueden aumentar la retención de empleados clave, sino también mejorar la productividad y el éxito sostenido de la empresa.

7. Basado en los resultados del análisis en Perú Travels Team SAC, donde se encontró una correlación positiva muy baja entre auditar personas y la productividad laboral, se recomienda reconsiderar la asignación de recursos hacia áreas que impacten más directamente en la productividad laboral. En lugar de enfocarse en auditorías de personas, se recomienda invertir en iniciativas probadas como el desarrollo de habilidades, la integración efectiva de equipos y la optimización de políticas de compensación y beneficios, organización de personas y retención de personas. Estas estrategias pueden tener un efecto más notable en el rendimiento y la eficacia del personal en Perú Travels Team SAC, contribuyendo así a alcanzar los objetivos organizacionales de manera más efectiva.

IX. REFERENCIAS

Agudelo, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, *15*(1), 116–137. https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383

Alcívar, M. J., Alarcón, C. R., & Ferrin, H. M. (2020). Talento humano y la gestión del conocimiento en las microempresas. *Podium*, *37*(37), 71–88. https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.6

Aldea, A. L. (2021). Influencia del rediseño de los procesos productivos de una empresa de envolturas flexibles basado en la mejora continua. *Industrial Data*, *24*(1), 7–22. https://doi.org/10.15381/idata.v24i1.19616

Álvarez-Panta, A. J. (2021). Gestión de recursos humanos y relación con la productividad laboral en las organizaciones comerciales. *CIENCIAMATRIA*, *7*(2), 902–915. https://doi.org/10.35381/cm.v7i2.562

Álvarez, E., & Santamaría, M. (2021). Gestión Del Talento Humano Para La Generacion De Valor En La Empresa Sinergia S.a.S De La Ciudad De Barranquilla. In *Universidad de la Costa*. https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/8754

Aredo, J. (2019). La integración de personal y la productividad laboral de los colaboradores de la Gerencia Regional de Transportes y Comunicaciones La Libertad. In *Universidad César Vallejo*. Universidad César Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/31334

Arias, J. (2021). *DISEÑO Y METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. https://www.researchgate.net/publication/352157132

Armijos, F. B., Bermúdez, A. I., & Mora, N. V. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, *11*(4), 163–170. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Barron, G., & Borda, A. (2022). Implementación de mejora en la gestión del talento humano para incrementar la productividad en la empresa Retenes Willy Busch, Lima - 2022. *Repositorio Institucional - UCV*. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/108998

Becker, G. S. (1975). Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. In *Revue économique* (Second Edi, Vol. 18, Issue 1). https://doi.org/10.2307/3499575

Bonilla, D. M., Macero, R. M., & Mora, R. E. (2018). La importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Tecnica de Ambato. *Revista Conrado*, *14*(63), 268–273. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300268&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Bonilla, R. E. (2023). Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital, Lima, 2023 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3450258

Cabarcas, M., & Arrieta, E. J. (2022). Procesos de talento humano y direccionamiento estratégico en la mediana empresa de Barranquilla, Colombia. *Revista Científica Pensamiento y Gestión*, *51*, 133–149. https://doi.org/10.14482/pege.51.025.367

Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3° edición). MCGRAW-HILL INTERAMERICANA S.A. https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/338def00df60b66a032da556f56c28c6.pdf

Chiavenato, I. (2017). Administración de Recursos Humanos. In S. A. de C. V McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES (Ed.), *Administración de Recursos Humanos* ((10° ed)).

Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano el nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones / Idalberto Chiavenato ; traducción de Pilar Mascaró Sacristán. In *Bogotá (Colombia)* (5 © 2020). McGraw-Hill Interamericana. https://login.ezproxy.javeriana.edu.co/login?url=https://www.ebooks7-24.com:443/?il=9350

Climént, J. B. (2017). Fortalezas y debilidades del concepto polisémico de "competencias." *Actualidades Investigativas En Educación*, *17*(3), 33–63. https://doi.org/10.15517/aie.v17i3.29065

Cortés, M. T., Petra, I., Acosta, E., Reynaga, J., Fouilloux, M., García, R., & Piedra, E. (2017). Desarrollo y crecimiento personal. Construcción y validación de un instrumento para evaluar esta competencia en alumnos de medicina. *Revista de La Fundación Educación Médica*, *20*(2), 65. https://doi.org/10.33588/fem.202.881

Dávila, R. C., Agüero, E. del C., Palomino, J. F., & Zapana, D. (2022). Incentivos laborales y desempeño organizacional en trabajadores de una empresa peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, *14*(1), 576–583. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000100576&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Davila, R. M. (2023). Gestión del talento humano y productividad en una institución judicial, Lima Perú 2023 [Universidad César Vallejo]. In *Universidad César Vallejo*. https://hdl.handle.net/20.500.12692/126021

De la Cruz, P. R. (2020). El hipotético-deductivismo en la explicación de las ciencias sociales. *Horizonte de La Ciencia*, *10*(18). https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2020.18.430

Delgado, Z., Valenzuela, C. A., & Portilla, Y. (2023). Estructura Organizacional de una empresa de producción gráfica. *Prohominum. Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, *5*(4), 73–83. https://doi.org/10.47606/ACVEN/PH0208

Diaz, G. A., & Quintana, M. D. (2019). La gestión del talento humano y su influencia en la productividad de la organización. *Revista de La Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, *22*, 29–48. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7984628

Fernández, D. J., Guevara, G. D., Dávila, T. L., & Cruz, J. J. (2022). Capital intelectual como factor del desempeño organizacional en las Micro y Pequeñas Empresas. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, *13*(1), 63–73. https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.1.595

Flores, L. R. (2019). Gestión del talento humano y rentabilidad del sector hotelero de la región de Puno. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, *87*, 59–77. https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2410

Fontalvo, T., De la Hoz, E., & Morelos, J. (2018). Productivity and its Factors: Impact on Organizational Improvement. *Dimensión Empresarial*, *16*(1), 47–60. https://doi.org/10.15665/rde.v15i2.1375

García, M., & Flores, E. (2017). Consecuencias de la cultura corporativa y rol de la comunicación interpersonal en el compromiso organizacional del personal de la Municipalidad Provincial de Arequipa - Perú. *Comuni@cción*, *8*(2), 137–147. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682017000200007&lng=es&nrm=iso&tlng=es

George, R. S., Gámez, Y., Matos, D., Guevara, S. A., González, I., & Labori, R. (2021). Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud. *Revista de Información Científica Para La Dirección En Salud*, *35*, 1–15. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212021000200013

Guardia, L., Romero, M., & Elisa, J. (2022). Desarrollo Profesional Docente más allá de la pandemia: Un estudio Delphi sobre el potencial del concepto de ecologías de aprendizaje. *Educación*, *31*(60), 79–112. https://doi.org/10.18800/educacion.202201.004

Gümüş, S., Apak, S., Gümüş, H. G., & Kurban, Z. (2013). An Application in Human Resources Management for Meeting Differentiation and Innovativeness Requirements of Business: Talent Management. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *99*, 794–808. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.551

Hassanein, F., & Özgit, H. (2022). Sustaining Human Resources through Talent Management Strategies and Employee Engagement in the Middle East Hotel Industry. *Sustainability (Switzerland)*, *14*(22), 15365. https://doi.org/10.3390/su142215365

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta Las rutas Cuantitativa Cualitativa y Mixta. In *McGRAW-HILL Interamericana Editores S.A. de C.V.* Mc Graw Hill educación. http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292

Hernández, O. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, *37*(3), 6–8. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (2010). *The Motivation to Work - Frederick Herzberg, Bernard Mausner, Barbara Bloch Snyderman - Google Knihy*. https://books.google.com.pe/books?id=KYhB-B6kfSMC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Hoyos, J. G., & Castro, G. (1998). Algunas consideraciones sobre la cátedra de metodología de la investigación. *Ánfora: Revista Científica de La Universidad Autónoma de Manizales, ISSN-e 2248-6941, ISSN 0121-6538, Vol. 6, Nº. 11, 1998 (Ejemplar Dedicado a: Revista Ánfora), Págs. 38-44*, *6*(11), 38–44. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6186159&info=resumen&idioma=SPA

Jara, J. R. (2023). Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal docente de la Institución Educativa Jesús Educador, Carabayllo ,2022 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/112114

Kaliannan, M., Darmalinggam, D., Dorasamy, M., & Abraham, M. (2023). Inclusive talent development as a key talent management approach: A systematic literature review. *Human Resource Management Review*, *33*(1), 100926. https://doi.org/10.1016/J.HRMR.2022.100926

Khusnul, K., Suratno, Asyiah, N. I., & Hariyadi, S. (2021). Analysis of the Effect of Several Types of Shade on the Productivity of Robusta Coffee. *Journal of Physics: Conference Series*, *1751*(1), 012060. https://doi.org/10.1088/1742-6596/1751/1/012060

Koontz, H. (2010). *Administracion Una perspectiva global y empresarial*. McGraw-Hill Interamericana. https://www.academia.edu/14776670/Administracion_Una_Perspectiva_Global_y_Empresarial_14_edi_Koontz

Kravariti, F., Tasoulis, K., Scullion, H., & Alali, M. K. (2023). Talent management and performance in the public sector: the role of organisational and line managerial support for development. *International Journal of Human Resource Management*, *34*(9), 1782–1807. https://doi.org/10.1080/09585192.2022.2032265

López, T. (2022). *La gestión del talento humano y la productividad de la Empresa Tecnimadera, ubicada en la Ciudad de Baños de Agua Santa, Tungurahua – Ecuador*. [Riobamba: Universidad Nacional de Chimborazo]. http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8845

Martínez, C., & De-Leon, J. (2021). Las metodologias aplicadas en los articulos cientificos de las Ciencias Bibliotecaria y de la informacion, y Big Data. *Bibliotecas Anales de Inestigacion*, *17*(2), 128–138. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8320344&info=resumen&idioma=SPA

Martinez, O. L., & Vargas, T. (2019). Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo localllo. *Cooperativismo y Desarrollo*, *7*(2), 225–242. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2019000200225&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Máynez, A. I., & Vargas, M. M. (2022). Integración, involucramiento y retroalimentación como antecedentes de la reflexividad en una dependencia gubernamental. *CienciaUAT*, *16*(2), 114–125. https://doi.org/10.29059/cienciauat.v16i2.1548

Mego, O., & Mego, M. D. (2021). DESARROLLO PERSONAL Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA ORGANIZACIÓN PÚBLICA DE GESTIÓN DE PROYECTOS INFORMÁTICOS EN PERÚ- 2019. *TZHOECOEN*, *13*(1), 57–69. https://doi.org/10.26495/tzh.v13i1.1872

Minaya, A. E., Ruíz, A. A., Concha, M. A., & Alva, M. A. (2024). Gestión del talento humano y satisfacción laboral. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, *9*, 130–140. https://doi.org/10.35381/R.K.V9I1.3678

Muñoz, H. A., Vargas, J. A., & Zavaleta, W. E. (2019). Gestión del talento humano y

productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A. de Lima-Perú. *ARANDU UTIC, ISSN 2409-2401, Vol. 7, Nº. 2, 2020, Págs. 175-198*, *7*(2), 175–198. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7673567

Naumov, N., & Pillmayer, M. (2024). Contribution International Encyclopedia of Business Management Talent Management in Hospitality & Tourism. In *Reference Module in Social Sciences*. Elsevier. https://doi.org/10.1016/b978-0-443-13701-3.00037-2

Ochoa, N. K., & Roman, Y. N. (2023). Gestión del talento humano y productividad de los trabajadores de la Empresa Sebastián E.I.R.L. Huancayo, 2019 [Universidad Peruana Los Andes]. In *Universidad Peruana Los Andes*. http://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/5804

Ortega, J. (2017). Cómo se genera una investigación científica que luego sea motivo de publicación. *Journal of the Selva Andina Research Society*, *8*(2), 155–156. https://doi.org/10.36610/j.jsars.2017.080200155

Pashanasi, B., Gárate, J., & Palomino, G. del P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@cción: Revista de Investigación En Comunicación y Desarrollo*, *12*(3), 163–174. https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.537

Paucar, Y., & Usuriaga, J. (2023). *Gestión del talento humano y la productividad laboral en la unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco – 2022* [Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. http://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/9988

Pfeffer, J. (1998). The Human Equation, Building Profits by Putting People First. In *Management international* (Vol. 9, Issue 2). https://doi.org/10.59876/a-8hak-bwq4

Primadi, C., Nyoman, N., Hapzi, A., & Zahara, T. (2023). Employee Performance and Talent Management Impact Increasing Construction Company Productivity. *IJPHS*. https://doi.org/10.38035/ijphs.v1i4.436

Quintero, G., Sergio, R., Toirac, G., & Laffita, M. (2021). Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud. *Revista de Información Científica Para La Dirección En Salud*, *35*, 1–15. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1996-35212021000200013

Ramírez-Betancourt, F., Salgado-Cruz, M., Mohammed, A., & Alfonso-Roque, L. (2023). Análisis de la eficiencia de la calidad de la gestión. Caso empresa química. *Ingeniería Industrial*, *44*(1), 1–15. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362023000100043&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Ramírez-Torres, W. E. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. *INNOVA Research Journal*, *8*(2), 83–106. https://doi.org/10.33890/innova.v8.n2.2023.2234

Ramírez, G. G., Magaña, D. E., & Ojeda, R. N. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *TRASCENDER, CONTABILIDAD Y GESTIÓN*, *8*(20), 189–208. https://doi.org/10.36791/tcg.v8i20.166

Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E., Ojeda López, R. N., Ramírez Méndez, G. G., Magaña Medina, D. E., & Ojeda López, R. N. (2022). Productividad, aspectos que

benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, Contabilidad y Gestión*, *7*(20), 189–208. https://doi.org/10.36791/TCG.V8I20.166

Ríos, T. J., & Mendoza, E. del R. (2019). El talento humano como factor de competitividad en la actividad turística en Lima Metropolitana. *Gestión En El Tercer Milenio*, *22*(43), 83–91. https://doi.org/10.15381/gtm.v22i43.16957

Rodríguez, D. Y., Arista, A. M., & Cruz, J. J. (2023). Calidad de servicio y su efecto en la satisfacción y lealtad de los clientes. *Revista San Gregorio*, *1*(55), 65–77. https://doi.org/10.36097/rsan.v1i55.2326

Rojas, A. C., Tiga, D. C., & Bello, W. (2022). Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, *67*(265), 253–265. https://doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400002

Ropa, B., & Alama, M. (2022). Gestión organizacional: un análisis teórico para la acción. *Revista Científica de La UCSA*, *9*(1), 81–103. https://doi.org/10.18004/UCSA/2409-8752/2022.009.01.081

Saavedra, F., Saldaña, C., & Delgado, J. (2021). Proceso de incorporar de personal y desempeño laboral, registro nacional de identificación y estado civil tarapoto. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, *5*(4), 5593–5616. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i4.709

Salvadorinho, J., Ferreira, C., & Teixeira, L. (2024). A technology-based framework to foster the lean human resource 4.0 and prevent the great resignation: The talent management lift. *Technology in Society*, *77*, 102510. https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2024.102510

Silva, J. G., Macías, B. A., Tello, E., & Delgado, J. G. (2021). La relación entre la calidad en el servicio, satisfacción del cliente y lealtad del cliente: un estudio de caso de una empresa comercial en México. *CienciaUAT*, *15*(2), 85–101. https://doi.org/10.29059/cienciauat.v15i2.1369

Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management* (p. 88). https://books.google.com.ec/books?id=G_vTmZvRkhEC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false

Tello, M. D. (2022). Index of technical efficiency of Peruvian companies. *Desarrollo y Sociedad*, *90*(90), 111–151. https://doi.org/10.13043/DYS.90.4

Tinoco, C. J. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Industrial Data*, *26*(2), 217–237. https://doi.org/10.15381/idata.v26i2.25407

Torre, W. A. (2023). Gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2022 [Universidad César Vallejo]. In *Repositorio Institucional - UCV*. https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3380485

Torres, D., & Gutiérrez, S. L. (2023). Las compensaciones y el salario emocional en el sector comercio de Villavicencio – Colombia. *Tendencias*, *24*(1), 110–129. https://doi.org/10.22267/rtend.222302.217

Torres, O., Cuesta, A., & Serra, R. (2023). Modelo de gestión para contribuir a la retención laboral de jóvenes investigadores de ciencias sociales. *Revista Universidad y Sociedad*, *15*(4), 53–64. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-

36202023000400053&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Tunal, G. (2022). Protocolizando la investigación científica. *INVESTIGACIÓN Y POSTGRADO*, *37*(1), 235–255. https://doi.org/10.56219/investigacinypostgrado.v37i1.68

Uyarra, E. (2019). Eficacia y eficiencia en los trabajos de auditoría. *Técnica Contable y Financiera, ISSN 2531-1743, ISSN-e 2531-2030, Nº. 22, 2019, Págs. 34-45*, *22*, 34–45. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7087755&info=resumen&idioma=SPA

Velasquez, L. E. (2021). Competencias laborales del personal directivo y docentes y su influencia en la satisfacción de los padres de familia en una institución educativa privada de Lima Metropolitana. *Desde El Sur*, *13*(1), 1–20. https://doi.org/10.21142/des-1301-2021

Vera, L. D., Rivera, L., & Reyes, M. V. (2022). Gestión del talento humano para la mejora de los servicios turísticos. *Avances*, *24*(1), 61–76. https://www.redalyc.org/journal/6378/637869301006/html/

Villasana, L. M., & Sánchez, A. (2022). Factores que inciden en la motivación y retención de trabajadores del conocimiento. *San Gregorio*, *1*(49), 16–34. https://doi.org/10.36097/RSAN.V0I49.2092

Vroom, V. H. (1994). *Work and Motivation*. Jossey Bass. https://books.google.com/books/about/Work_and_Motivation.html?hl=es&id=s7tCRwAACAAJ

Yupanqui, R. (2022). Gestión del talento humano como estrategia para el óptimo desempeño laboral: Un estudio de revisión sistemática. *Business Innova Sciences*, *3*(3), 61–76. https://doi.org/10.58720/bis.v3i3.119

X. ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA PERÚ TRAVELS TEAM SAC, LIMA-2023

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA Y VALORACIÓN	METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima-2023? **PROBLEMAS ESPECÍFICOS** ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la integración de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023? ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la organización de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023? ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la	**OBJETIVO GENERAL** Determinar el grado de relación que existe entre la Gestión del talento humano y la Productividad Laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC - 2023. **OBJETIVOS ESPECÍFICO** Demostrar el grado de relación que existe entre la integración de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023. Demostrar el grado de relación que existe entre la organización de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.	**HIPÓTESIS GENERAL** H1 Existe relación gsignificativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023 **HIPÓTESIS ESPECÍFICAS** HE1: Existe relación significativa entre la integración de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023. HE2: Existe relación significativa entre la organización de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023. HE3: Existe relación significativa entre la	**VARIABLE 1** **GESTION DEL TALENTO HUMANO**	**INTEGRARCION DE PERSONAS**	PROCESO DE INTEGRACION DE PERSONAS RECURSOS HUMANOS SELECCIÓN DE PERSONAL RECLUTAMIENTO DE PERSONAL	**Niveles** Alto 81-110 Regular 52-80 Bajo 22-51	Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativo Alcance: Correlacional Diseño: No experimental, transversal Método: Hipotético Deductivo Población: 27 Colaboradores de la empresa Perú travels team SAC. Muestra: 27 colaboradores Técnica: Encuesta
				ORGANIZACIÓN DE PERSONAS	COMUNICACIÓN TRABAJO CONJUNTO FORTALEZAS DEBILIDADES		
				COMPENSACIÓN DE PERSONAS	PROCESOS DE PAGO TRABAJO REALIZADO DISEÑO DE SISTEMAS DE COMPENSACIONES		
				DESARROLLO DE PERSONAS	ACTITUDES CONOCIMIENTOS HABILIDADES OPORTUNIDADES DE CRECIMIENTO		
					SATISFACCIÓN LABORAL		

compensación de personas con la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023?	Identificar el grado de relación que existe entre la compensación de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.	compensación de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.		**RETENCIÓN DE PERSONAS**	SENTIDO DE PERTENENCIA ROTACIÓN DE PERSONAL DESARROLLO PROFESIONAL	Instrumentos: Cuestionarios
¿Cuál es el grado de relación que existe entre el desarrollo de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023?	Evidenciar el grado de relación que existe entre el desarrollo de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.	HE4: Existe relación significativa el desarrollo de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.		**AUDITAR A LAS PERSONAS**	SEGUIMIENTO Y CONTROL POLITICAS LABORALES SISTEMAS DE INFORMACIÓN ADMINISTRATIVA	
¿Cuál es el grado de relación que existe entre la retención de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023?	Verificar el grado de relación que existe entre la retención de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.	HE5: Existe relación significativa entre la retención de personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.	**VARIABLE 2** **PRODUCTIVIDAD LABORAL**	**CALIDAD EN EL SERVICIO**	SATISFACCION DE NECESIDADES CREACION DE VALOR TIEMPO DE ESPERA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	
¿Cuál es el grado de relación que existe entre auditar a las personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023?	Demostrar el grado de relación que existe entre auditar personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.	HE6: Existe relación significativa entre auditar personas y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC, Lima 2023.		**EFICIENCIA**	ALCANZAR OBJETIVOS COMPETITIVIDAD PROCESOS OPTIMIZADOS MINIMIZAR RECURSOS	
				EFICACIA	PROACTIVIDAD GESTIÓN DEL TIEMPO MEJORA CONTINUA ADAPTABILIDAD	

Anexo 2: Cuestionario

Indicación: Estimado Colaborador (a), el presente cuestionario tiene la finalidad de recopilar información para la investigación titulada: "**GESTION DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA PERU TRAVELS TEAM SAC LIMA - 2023"** marque con un aspa (X) el casillero que cree conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia como colaborador de la empresa Perú Travels Team SAC.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala del 1 a 5 donde

1.-Nunca	2.-Casi nunca	3.-A veces	4.-Casi siempre	5.-Siempre

VARIABLE 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO

N°	ITEMS DIMENSION : INTEGRACIÓN DE PERSONAS	VALORACIÓN 1	2	3	4	5	TOTAL	PUNTAJE FINAL
01	¿Con qué frecuencia se implementan programas formales de integración para nuevos empleados en la organización?							
02	¿El departamento de Recursos Humanos contribuye y da seguimiento al proceso de integración de nuevos empleados?							
03	¿Los procesos de selección de personal son eficaces para encontrar candidatos calificados?							
04	¿La empresa utiliza fuentes de reclutamiento efectivas para atraer talento?							
	DIMENSION: ORGANIZACIÓN DE PERSONAS							
05	¿Con qué frecuencia la comunicación interna entre los diferentes equipos y departamentos es clara y efectiva en la organización?							
06	En tu experiencia, ¿qué tan frecuentemente se fomenta y practica el trabajo colaborativo entre equipos y áreas de la organización?							
07	¿Consideras que las fortalezas de los colaboradores mejoran la organización de personas?							
08	¿Qué tan frecuente se gestiona y mejora las debilidades individuales de los empleados en la organización?							
	DIMENSION: COMPENSACIÓN DE PERSONAS							
09	¿Los procesos de pago son transparentes y se realizan de manera oportuna?							
10	¿Consideras que el trabajo realizado por los colaboradores de la empresa está acorde al salario asignado?							
11	¿En qué medida consideras que el diseño del sistema de compensaciones de la organización es efectivo y justo?							
	DIMENSION: DESARROLLO DE PERSONAS							
12	¿ Con qué frecuencia los colaboradores muestran una actitud positiva hacia el aprendizaje y el desarrollo profesional en nuestra organización?							
13	¿Con qué constancia consideras que los programas de formación y capacitación en la empresa te han proporcionado los conocimientos necesarios para desarrollar tus labores de manera efectiva?							
14	¿Con que frecuencia se desarrolla y fortalece las habilidades técnicas y blandas de los colaboradores de la organización							
15	¿Con qué frecuencia la empresa ofrece oportunidades de formación y desarrollo profesional para mejorar tus habilidades y conocimientos?							
	DIMENSION RETENCIÓN DE PERSONAS							

16	¿Con qué frecuencia los colaboradores muestran satisfacción con sus roles y responsabilidades dentro de la organización?							
17	¿Con qué frecuencia sientes que tienes un fuerte sentido de pertenencia y conexión con la empresa y su cultura organizacional?							
18	¿Qué tan frecuente es el nivel de rotación de personal en la organización?							
19	¿Existen oportunidades claras de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización?							
	DIMENSIÓN AUDITAR PERSONAS							
20	¿Con qué regularidad se lleva a cabo un seguimiento y control efectivo del desempeño de los empleados en nuestra organización?							
21	¿En qué medida crees que las políticas laborales de la empresa promueven un ambiente de trabajo justo y equitativo para todos los empleados?							
22	¿Con qué frecuencia se auditan y evalúan los sistemas de información administrativa para garantizar su eficacia y precisión en nuestra organización?"							

N°	**VARIABLE II: PRODUCTIVIDAD LABORAL**	**VALORACIÓN**					**TOTAL**	**PUNTAJE FINAL**
	DIMENSION : CALIDAD EN EL SERVICIO	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**		
01	¿La empresa satisface las necesidades básicas y profesionales de los colaboradores?							
02	¿Los colaboradores contribuyen activamente a la creación de valor para la empresa?							
03	¿Consideras que el tiempo de espera para recibir atención es moderado?							
04	¿Con que frecuencia sueles brindar solución a los problemas dentro de la organización?							
	DIMENSION : EFICIENCIA							
05	¿Qué tan frecuentemente percibes que se alcanza los objetivos trazados?							
06	¿Con qué frecuencia crees que la empresa se mantiene competitiva en el mercado en términos de precios, calidad y oferta de productos o servicios?							
07	¿En qué medida los procesos del servicio están optimizados para brindar resultados eficientes?							
08	¿En qué medida la coordinación de servicio utiliza eficientemente los recursos disponibles para brindar mejores resultados?							
	DIMENSION : EFICACIA							
09	¿Con qué regularidad observas iniciativas proactivas por parte de los empleados para abordar problemas o aprovechar oportunidades en la empresa?							
10	¿Con qué frecuencia los empleados manejan eficazmente su tiempo para cumplir con las tareas asignadas en la empresa?							
11	¿Los colaboradores demuestran una mejora continua en los procesos de atención al cliente ?							
12	¿Consideras que los servicios brindados se adaptan a las necesidades de los clientes?							

Anexo 3: Instrumento Validado por expertos

EVALUACION DE LOS EXPERTOS

EXPERTO N°1: Dra. PARIONA LUQUE ROSARIO BLANCA:

N°	VARIABLE 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO	[1]PERTINENCIA		[2]RELEVANCIA		[3]CLARIDAD		OBSERVACIÓN
	DIMENSION : INTEGRACIÓN DE PERSONAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
01	¿Con qué frecuencia se implementan programas formales de integración para nuevos empleados en la organización?	X		X		X		
02	¿El departamento de Recursos Humanos contribuye y da seguimiento al proceso de integración de nuevos empleados?	X		X		X		
03	¿Los procesos de selección de personal son eficaces para encontrar candidatos calificados?	X		X		X		
04	¿La empresa utiliza fuentes de reclutamiento efectivas para atraer talento?	X		X		X		
	DIMENSION: ORGANIZACIÓN DE PERSONAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
05	¿Con qué frecuencia la comunicación interna entre los diferentes equipos y departamentos es clara y efectiva en la organización?	X		X		X		
06	En tu experiencia, ¿qué tan frecuentemente se fomenta y practica el trabajo colaborativo entre equipos y áreas de la organización?	X		X		X		
07	¿Consideras que las fortalezas de los colaboradores mejoran la organización de personas?	X		X		X		
08	¿Qué tan frecuente se gestiona y mejora las debilidades individuales de los empleados en la organización?	X		X		X		
	DIMENSION: COMPENSACIÓN DE PERSONAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
09	¿Los procesos de pago son transparentes y se realizan de manera oportuna?	X		X		X		
10	¿Consideras que el trabajo realizado por los colaboradores de la empresa está acorde al salario asignado?	X		X		X		
11	¿En qué medida consideras que el diseño del sistema de compensaciones de la organización es efectivo y justo?	X		X		X		
	DIMENSION: DESARROLLO DE PERSONAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	¿ Con qué frecuencia los colaboradores muestran una actitud positiva hacia el aprendizaje y el desarrollo profesional en nuestra organización?	X		X		X		
13	¿Con qué constancia consideras que los programas de formación y capacitación en la empresa te han proporcionado los conocimientos necesarios para desarrollar tus labores de manera efectiva?	X		X		X		
14	¿Con que frecuencia se desarrolla y fortalece las habilidades técnicas y blandas de los colaboradores de la organización	X		X		X		
15	¿Con qué frecuencia la empresa ofrece oportunidades de formación y desarrollo profesional para mejorar tus habilidades y conocimientos?	X		X		X		

	DIMENSION RETENCIÓN DE PERSONAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	¿Con qué frecuencia los colaboradores muestran satisfacción con sus roles y responsabilidades dentro de la organización?	X		X		X		
17	¿Con qué frecuencia sientes que tienes un fuerte sentido de pertenencia y conexión con la empresa y su cultura organizacional?	X		X		X		
18	¿Qué tan frecuente es el nivel de rotación de personal en la organización?	X		X		X		
19	¿Existen oportunidades claras de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización?	X		X		X		
	DIMENSIÓN AUDITAR PERSONAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
20	¿Con qué regularidad se lleva a cabo un seguimiento y control efectivo del desempeño de los empleados en nuestra organización?	X		X		X		
21	¿En qué medida crees que las políticas laborales de la empresa promueven un ambiente de trabajo justo y equitativo para todos los empleados?	X		X		X		
22	¿Con qué frecuencia se auditan y evalúan los sistemas de información administrativa para garantizar su eficacia y precisión en nuestra organización?	X		X		X		

N°	VARIABLE II: PRODUCTIVIDAD LABORAL	[1]PERTINENCIA		[2]RELEVANCIA		[3]CLARIDAD		OBSERVACIÓN
	DIMENSION : CALIDAD EN EL SERVICIO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
01	¿La empresa satisface las necesidades básicas y profesionales de los colaboradores?	X		X		X		
02	¿Los colaboradores contribuyen activamente a la creación de valor para la empresa?	X		X		X		
03	¿Consideras que el tiempo de espera para recibir atención es moderado?	X		X		X		
04	¿Con que frecuencia sueles brindar solución a los problemas dentro de la organización?	X		X		X		
	DIMENSION : EFICIENCIA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
05	¿Qué tan frecuentemente percibes que se alcanza los objetivos trazados?	X		X		X		
06	¿Con qué frecuencia crees que la empresa se mantiene competitiva en el mercado en términos de precios, calidad y oferta de productos o servicios?	X		X		X		
07	¿En qué medida los procesos del servicio están optimizados para brindar resultados eficientes?	X		X		X		
08	¿En qué medida la coordinación de servicio utiliza eficientemente los recursos disponibles para brindar mejores resultados?	X		X		X		

	DIMENSION : EFICACIA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
09	¿Con qué regularidad observas iniciativas proactivas por parte de los empleados para abordar problemas o aprovechar oportunidades en la empresa?	X		X		X		
10	¿Con qué frecuencia los empleados manejan eficazmente su tiempo para cumplir con las tareas asignadas en la empresa?	X		X		X		
11	¿Los colaboradores demuestran una mejora continua en los procesos de atención al cliente ?	X		X		X		
12	¿Consideras que los servicios brindados se adaptan a las necesidades de los clientes?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia [X]

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez evaluador: PARIONA Luque Rosario BIANCA

DNI: 22240798

Especialista: Metodólogo [ ] Temático [X]

Grado: Maestro [ ] Doctor [X]

Cañete, 24 de octubre del 2023

[1]Pertinencia: El Ítem corresponde al concepto teórico formulado.

[2]Relevancia: El Ítem es aprobado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

[3]Claridad: Se entiende sin dificultad alguna, el enunciado del Ítem es conciso, exacto y directo.

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HUANTA
FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por: PARIONA LUQUE Rosario Blanca FAU 20574653798 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/10/2022 14:45:31-0500

Firma del experto Informante

EVALUACION DE LOS EXPERTOS

EXPERTO N°2: Dr. Edwin Carlos Lenin Felix Poicon:

N°	VARIABLE 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO	[1]PERTINENCIA		[2]RELEVANCIA		[3]CLARIDAD		OBSERVACIÓN
	DIMENSION : INTEGRACIÓN DE PERSONAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
01	¿Con qué frecuencia se implementan programas formales de integración para nuevos empleados en la organización?	X		X		X		
02	¿El departamento de Recursos Humanos contribuye y da seguimiento al proceso de integración de nuevos empleados?	X		X		X		
03	¿Los procesos de selección de personal son eficaces para encontrar candidatos calificados?	X		X		X		
04	¿La empresa utiliza fuentes de reclutamiento efectivas para atraer talento?	X		X		X		
	DIMENSION: ORGANIZACIÓN DE PERSONAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
05	¿Con qué frecuencia la comunicación interna entre los diferentes equipos y departamentos es clara y efectiva en la organización?	X		X		X		
06	En tu experiencia, ¿qué tan frecuentemente se fomenta y practica el trabajo colaborativo entre equipos y áreas de la organización?	X		X		X		
07	¿Consideras que las fortalezas de los colaboradores mejoran la organización de personas?	X		X		X		
08	¿Qué tan frecuente se gestiona y mejora las debilidades individuales de los empleados en la organización?	X		X		X		
	DIMENSION: COMPENSACIÓN DE PERSONAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
09	¿Los procesos de pago son transparentes y se realizan de manera oportuna?	X		X		X		
10	¿Consideras que el trabajo realizado por los colaboradores de la empresa está acorde al salario asignado?	X		X		X		
11	¿En qué medida consideras que el diseño del sistema de compensaciones de la organización es efectivo y justo?	X		X		X		
	DIMENSION: DESARROLLO DE PERSONAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	¿ Con qué frecuencia los colaboradores muestran una actitud positiva hacia el aprendizaje y el desarrollo profesional en nuestra organización?	X		X		X		
13	¿Con qué constancia consideras que los programas de formación y capacitación en la empresa te han proporcionado los conocimientos necesarios para desarrollar tus labores de manera efectiva?	X		X		X		
14	¿Con que frecuencia se desarrolla y fortalece las habilidades técnicas y blandas de los colaboradores de la organización	X		X		X		
15	¿Con qué frecuencia la empresa ofrece oportunidades de formación y desarrollo profesional para mejorar tus habilidades y conocimientos?	X		X		X		

	DIMENSION RETENCIÓN DE PERSONAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	¿Con qué frecuencia los colaboradores muestran satisfacción con sus roles y responsabilidades dentro de la organización?	X		X		X		
17	¿Con qué frecuencia sientes que tienes un fuerte sentido de pertenencia y conexión con la empresa y su cultura organizacional?	X		X		X		
18	¿Qué tan frecuente es el nivel de rotación de personal en la organización?	X		X		X		
19	¿Existen oportunidades claras de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización?	X		X		X		
	DIMENSIÓN AUDITAR PERSONAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
20	¿Con qué regularidad se lleva a cabo un seguimiento y control efectivo del desempeño de los empleados en nuestra organización?	X		X		X		
21	¿En qué medida crees que las políticas laborales de la empresa promueven un ambiente de trabajo justo y equitativo para todos los empleados?	X		X		X		
22	¿Con qué frecuencia se auditan y evalúan los sistemas de información administrativa para garantizar su eficacia y precisión en nuestra organización?	X		X		X		

N°	VARIABLE II: PRODUCTIVIDAD LABORAL	[1]PERTINENCIA		[2]RELEVANCIA		[3]CLARIDAD		OBSERVACIÓN
	DIMENSION : CALIDAD EN EL SERVICIO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
01	¿La empresa satisface las necesidades básicas y profesionales de los colaboradores?	X		X		X		
02	¿Los colaboradores contribuyen activamente a la creación de valor para la empresa?	X		X		X		
03	¿Consideras que el tiempo de espera para recibir atención es moderado?	X		X		X		
04	¿Con que frecuencia sueles brindar solución a los problemas dentro de la organización?	X		X		X		
	DIMENSION : EFICIENCIA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
05	¿Qué tan frecuentemente percibes que se alcanza los objetivos trazados?	X		X		X		
06	¿Con qué frecuencia crees que la empresa se mantiene competitiva en el mercado en términos de precios, calidad y oferta de productos o servicios?	X		X		X		
07	¿En qué medida los procesos del servicio están optimizados para brindar resultados eficientes?	X		X		X		
08	¿En qué medida la coordinación de servicio utiliza eficientemente los recursos disponibles para brindar mejores resultados?	X		X		X		

	DIMENSION : EFICACIA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
09	¿Con qué regularidad observas iniciativas proactivas por parte de los empleados para abordar problemas o aprovechar oportunidades en la empresa?	X		X		X		
10	¿Con qué frecuencia los empleados manejan eficazmente su tiempo para cumplir con las tareas asignadas en la empresa?	X		X		X		
11	¿Los colaboradores demuestran una mejora continua en los procesos de atención al cliente ?	X		X		X		
12	¿Consideras que los servicios brindados se adaptan a las necesidades de los clientes?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia [X]

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez evaluador: Felix Poicon Edwin Carlos Lenin

DNI: 21870431

Especialista: Metodólogo [ ] Temático [X]

Grado: Maestro [ ] Doctor [X]

Cañete, 24 de octubre del 2023

Felix Poicon, Edwin Carlos Lenin
21870431
Universidad Nacional de Jaen

Firma del experto Informante

[1]Pertinencia: El Ítem corresponde al concepto teórico formulado.

[2]Relevancia: El Ítem es aprobado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

[3]Claridad: Se entiende sin dificultad alguna, el enunciado del Ítem es conciso, exacto y directo.

EVALUACION DE LOS EXPERTOS

EXPERTO N°1: Dra. Liz Beni Pacheco Pumaleque:

N°	VARIABLE 1: GESTION DEL TALENTO HUMANO	[1]PERTINENCIA		[2]RELEVANCIA		[3]CLARIDAD		OBSERVACIÓN
	DIMENSION : INTEGRACIÓN DE PERSONAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
01	¿Con qué frecuencia se implementan programas formales de integración para nuevos empleados en la organización?	✓		✓		✓		
02	¿El departamento de Recursos Humanos contribuye y da seguimiento al proceso de integración de nuevos empleados?	✓		✓		✓		
03	¿Los procesos de selección de personal son eficaces para encontrar candidatos calificados?	✓		✓		✓		
04	¿La empresa utiliza fuentes de reclutamiento efectivas para atraer talento?	✓		✓		✓		
	DIMENSION: ORGANIZACIÓN DE PERSONAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
05	¿Con qué frecuencia la comunicación interna entre los diferentes equipos y departamentos es clara y efectiva en la organización?	✓		✓		✓		
06	En tu experiencia, ¿qué tan frecuentemente se fomenta y practica el trabajo colaborativo entre equipos y áreas de la organización?	✓		✓		✓		
07	¿Consideras que las fortalezas de los colaboradores mejoran la organización de personas?	✓		✓		✓		
08	¿Qué tan frecuente se gestiona y mejora las debilidades individuales de los empleados en la organización?	✓		✓		✓		
	DIMENSION: COMPENSACIÓN DE PERSONAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
09	¿Los procesos de pago son transparentes y se realizan de manera oportuna?	✓		✓		✓		
10	¿Consideras que el trabajo realizado por los colaboradores de la empresa está acorde al salario asignado?	✓		✓		✓		
11	¿En qué medida consideras que el diseño del sistema de compensaciones de la organización es efectivo y justo?	✓		✓		✓		
	DIMENSION: DESARROLLO DE PERSONAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
12	¿ Con qué frecuencia los colaboradores muestran una actitud positiva hacia el aprendizaje y el desarrollo profesional en nuestra organización?	✓		✓		✓		
13	¿Con qué constancia consideras que los programas de formación y capacitación en la empresa te han proporcionado los conocimientos necesarios para desarrollar tus labores de manera efectiva?	✓		✓		✓		
14	¿Con que frecuencia se desarrolla y fortalece las habilidades técnicas y blandas de los colaboradores de la organización	✓		✓		✓		
15	¿Con qué frecuencia la empresa ofrece oportunidades de formación y desarrollo profesional para mejorar tus habilidades y conocimientos?	✓		✓		✓		

	DIMENSION RETENCIÓN DE PERSONAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	¿Con qué frecuencia los colaboradores muestran satisfacción con sus roles y responsabilidades dentro de la organización?	✓		✓		✓		
17	¿Con qué frecuencia sientes que tienes un fuerte sentido de pertenencia y conexión con la empresa y su cultura organizacional?	✓		✓		✓		
18	¿Qué tan frecuente es el nivel de rotación de personal en la organización?	✓		✓		✓		
19	¿Existen oportunidades claras de desarrollo profesional y crecimiento dentro de la organización?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN AUDITAR PERSONAS	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
20	¿Con qué regularidad se lleva a cabo un seguimiento y control efectivo del desempeño de los empleados en nuestra organización?	✓		✓		✓		
21	¿En qué medida crees que las políticas laborales de la empresa promueven un ambiente de trabajo justo y equitativo para todos los empleados?	✓		✓		✓		
22	¿Con qué frecuencia se auditan y evalúan los sistemas de información administrativa para garantizar su eficacia y precisión en nuestra organización?	✓		✓		✓		

N°	VARIABLE II: PRODUCTIVIDAD LABORAL	[1]PERTINENCIA		[2]RELEVANCIA		[3]CLARIDAD		OBSERVACIÓN
	DIMENSION : CALIDAD EN EL SERVICIO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
01	¿La empresa satisface las necesidades básicas y profesionales de los colaboradores?	✓		✓		✓		
02	¿Los colaboradores contribuyen activamente a la creación de valor para la empresa?	✓		✓		✓		
03	¿Consideras que el tiempo de espera para recibir atención es moderado?	✓		✓		✓		
04	¿Con que frecuencia sueles brindar solución a los problemas dentro de la organización?	✓		✓		✓		
	DIMENSION : EFICIENCIA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
05	¿Qué tan frecuentemente percibes que se alcanza los objetivos trazados?	✓		✓		✓		
06	¿Con qué frecuencia crees que la empresa se mantiene competitiva en el mercado en términos de precios, calidad y oferta de productos o servicios?	✓		✓		✓		
07	¿En qué medida los procesos del servicio están optimizados para brindar resultados eficientes?	✓		✓		✓		
08	¿En qué medida la coordinación de servicio utiliza eficientemente los recursos disponibles para brindar mejores resultados?	✓		✓		✓		

	DIMENSION : EFICACIA	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
09	¿Con qué regularidad observas iniciativas proactivas por parte de los empleados para abordar problemas o aprovechar oportunidades en la empresa?	✓		✓		✓		
10	¿Con qué frecuencia los empleados manejan eficazmente su tiempo para cumplir con las tareas asignadas en la empresa?	✓		✓		✓		
11	¿Los colaboradores demuestran una mejora continua en los procesos de atención al cliente ?	✓		✓		✓		
12	¿Consideras que los servicios brindados se adaptan a las necesidades de los clientes?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia [x]

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X] Aplicable después de corregir [ ] No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez evaluador: Liz Beni Pacheco Pumaleque

DNI: 44000401

Especialista: Metodólogo [ ] Temático [X]

Grado: Maestro [ ] Doctor [X]

Cañete, 24 de octubre del 2023

[1]Pertinencia: El Ítem corresponde al concepto teórico formulado.

[2]Relevancia: El Ítem es aprobado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

[3]Claridad: Se entiende sin dificultad alguna, el enunciado del Ítem es conciso, exacto y directo.

PERÚ TRAVELS TEAM S.A.C
RUC: 20521471078

Pacheco Pumaleque, Liz Beni 44000401
Jefa de Operaciones
Peru Travels Team SAC

Firma del experto Informante

Anexo 4: Base de datos de la encuesta aplicada – Variable 1

	GESTION DE TALENTO HUMANO																					
ITEM	INTEGRACION DE PERSONAS				ORGANIZAR A LAS PERSONA				PENSACION DE PERS			DESARROLLO DE PERSONAS				RETENCION DE PERSONAS				AUDITAR PERSONAS		
SUJETO	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22
Sujeto 1	3	3	2	2	3	2	3	5	5	4	5	4	5	3	2	3	3	5	5	5	3	3
Sujeto 2	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3
Sujeto 3	3	3	2	2	4	2	3	2	3	4	5	3	5	3	2	4	3	5	5	4	4	5
Sujeto 4	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5
Sujeto 5	4	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
Sujeto 6	3	3	4	2	5	4	3	4	5	5	5	4	5	3	4	4	3	5	5	5	4	4
Sujeto 7	5	4	5	3	5	5	3	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4
Sujeto 8	3	4	3	2	5	3	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	5
Sujeto 9	4	4	4	4	4	4	5	3	2	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
Sujeto 10	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	5	4	4
Sujeto 11	3	4	3	3	4	3	5	4	5	4	5	4	2	2	2	3	5	2	5	5	3	2
Sujeto 12	4	3	2	3	5	2	4	4	2	2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	5	4	5
Sujeto 13	5	4	4	4	3	4	3	3	2	4	2	5	2	3	4	4	3	2	2	4	4	4
Sujeto 14	4	4	5	2	4	5	3	4	5	4	5	3	5	3	5	5	3	5	5	2	5	5
Sujeto 15	3	3	4	2	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3
Sujeto 16	3	4	2	2	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	5
Sujeto 17	1	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	5	3	3
Sujeto 18	4	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	5	4
Sujeto 19	4	4	5	5	5	5	3	3	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	5
Sujeto 20	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5
Sujeto 21	5	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3
Sujeto 22	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
Sujeto 23	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4
Sujeto 24	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	5	5	3
Sujeto 25	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	3	4	4	3	5	5	5	4	5
Sujeto 26	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
Sujeto 27	1	2	3	2	3	3	2	3	3	4	2	3	2	2	3	4	2	2	2	3	4	3

Anexo 5: Base de datos de la encuesta aplicada – Variable 2

	PRODUCTIVIDAD LABORAL											
ITEM	CALIDAD EN EL SERVICIO				EFICIENCIA				EFICACIA			
SUJETO	Item 01	Item 02	Item 03	Item 04	Item 05	Item 06	Item 07	Item 08	Item 09	Item 10	Item 11	Item 12
Sujeto 1	4	3	5	3	5	5	3	4	4	4	4	4
Sujeto 2	5	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4
Sujeto 3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3
Sujeto 4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5
Sujeto 5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4
Sujeto 6	3	4	3	4	4	5	3	4	3	4	4	4
Sujeto 7	5	5	4	5	5	4	3	5	2	4	4	4
Sujeto 8	5	4	5	4	5	4	5	4	2	4	4	4
Sujeto 9	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5
Sujeto 10	2	2	5	2	4	2	3	3	2	3	3	3
Sujeto 11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
Sujeto 12	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3
Sujeto 13	4	5	5	5	4	2	3	5	4	4	5	5
Sujeto 14	5	3	4	3	3	5	3	4	4	4	5	5
Sujeto 15	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4
Sujeto 16	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3	3	3
Sujeto 17	5	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3
Sujeto 18	5	4	3	4	4	4	3	5	3	5	3	3
Sujeto 19	3	5	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4
Sujeto 20	4	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5
Sujeto 21	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3
Sujeto 22	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
Sujeto 23	4	4	4	4	5	3	4	3	3	5	4	4
Sujeto 24	3	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4
Sujeto 25	5	4	5	4	4	5	3	5	3	3	3	3
Sujeto 26	4	3	5	3	3	4	4	4	5	4	5	5
Sujeto 27	3	4	3	4	3	2	2	4	3	3	4	4

ANEXO 6: INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE VARIABLES

Tabla 2. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.

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



El Área de Recursos Humanos de la Empresa **PERU TRAVELS TEAM SAC** del sector Turismo quien suscribe:

HACE CONSTAR QUE:

Se concede el permiso a La Srta. ***Diana Pamela Mogrovejo Tucto,*** *identificado con DNI Nº 73456061, para realizar encuesta de investigación de su proyecto de Tesis "Gestion del talento humano y productividad laboral en la empresa Peru Travels Team SAC".*

Lima, 17 de Noviembre del 2023.

Atte.

PERÚ TRAVELS TEAM S.A.C
RUC: 20521471078

César Varela Correa
Área de Recursos Humanos
cvarela@perutravelsteam.com
www.perutravelsteam.com

VICEPRESIDENCIA DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Código N°054-2024

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD

Yo, Dr. Julio Cesar Lujan Minaya, Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales valido el informe titulado: "**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA PERÚ TRAVELS TEAM S.A.C, LIMA - 2023"**.

Cuyo autor es, **Diana Pamela Mogrovejo Tucto** con DNI N° 73456061, declaro que la evaluación realizada por el programa informático, ha constatado un porcentaje de similitud del **6%**, verificable en el resumen de reporte automatizado de similitudes que se adjunta.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas dentro del porcentaje de similitud no constituye plagio, y que el documento cumple con la integridad científica y con las normas para el uso de citas y referencias establecidas en los protocolos respectivos.

Se cumple con adjuntar, además, el recibo digital a efectos de la trazabilidad respectiva del proceso.

Cañete, 08 de noviembre del 2024

Se adjunta:

- Resumen del reporte automatizado de similitudes
- Recibo Digital

VALIDADO POR:

UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

REPÚBLICA DEL PERÚ
Firma Digital

Firmado digitalmente por:
LUJAN MINAYA Julio Cesar FAU
20491363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 08/11/2024 13:28:47-0500

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada"

- Resumen del reporte automatizado de similitudes

Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en la Empresa Perú Travels Team S.A.C, Lima - 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%	8%	5%	5%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	2%
2	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas	Activo	Excluir coincidencias	< 1%
Excluir bibliografía	Activo		

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada “copia no controlada”

- Recibo Digital

turnitin

Recibo digital

Este recibo confirma quesu trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	Unidad Investigación Ciencias Empresariales
Título del ejercicio:	Diana Pamela Mogrovejo Tucto
Título de la entrega:	Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en la E...
Nombre del archivo:	05_INFORME_FINAL_APROBADO.pdf
Tamaño del archivo:	4.45M
Total páginas:	114
Total de palabras:	25,400
Total de caracteres:	149,332
Fecha de entrega:	05-nov.-2024 04:50p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2509672535



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en la Empresa Perú Travels Team S.A.C, Lima - 2023

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Diana Pamela Mogrovejo Tucto

ORCID (0000-0001-9103-2937)

ASESOR:

Jorge Franco Medina

ORCID (0000-0002-4746-7447)

San Vicente de Cañete, 2024, Perú

Derechos de autor 2024 Turnitin. Todos los derechos reservados.

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada “copia no controlada”

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

N° 084-2024

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

En la ciudad de Cañete, en la sala de sustentaciones de la Facultad de Ciencias Empresariales, siendo las 8:00 horas, del día 18 de noviembre del 2024, se reunió el Jurado Evaluador, designados con **DECRETO N° 006-2023-UICE/FCE/UNDC**.

Presidente (a) : Dr. Julio Cesar Lujan Minaya
Secretario (a) : Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega
Vocal : Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno
Suplente : Dr. Filiberto Fernando Ochoa Paredes
Asesor(a) : Dr. Jorge Lázaro Franco Medina

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: **"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA PERÚ TRAVELS TEAM S.A.C, LIMA - 2023"**; presentada por la Bachiller **Diana Pamela Mogrovejo Tucto**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración.

Después de concluido el acto de sustentación y luego de que el sustentante dio respuesta a las preguntas respectivas, el Jurado Evaluador calificó la sustentación o defensa de la investigación según los siguientes criterios, y promediando las notas del jurado se obtuvo:

Criterio	Desaprobado (menor de 14)	Regular (14 -15)	Bueno (16-17)	Muy bueno (18-19)	Excelente (20)	Puntaje
Claridad de la exposición			**17**			**17**
Dominio del tema			**17**			**17**
Visión holística del trabajo			**17**			**17**
Promedio						**17**

**** Para el caso de sustentación de dos personas se debe incorporar dos cuadros, uno para cada uno.**

Para obtener la nota final de todo el proceso de investigación, conforme al artículo 100º y 101º del Reglamento General de Investigación de la Universidad Nacional de Cañete aprobado mediante Resolución Nº 180-2023-UNDC/CO, se procedió a calcular la nota final:

Nota del Informe (valor 40%)	Nota de Sustentación (valor 60%)	Nota Final
15	**17**	**16.2**

(*) Cálculo: (Nota Informe * 0.40) + (Nota de Defensa * 0.60) = Nota final
Para el caso de dos sustentantes, se debe incluir una columna adicional a la izquierda y poner los nombres de cada uno de ellos, y calificar en forma individual.

Y, establece como calificación FINAL: **16** (**dieciséis**)

- Aprobado, con nota Regular (…), Bueno (**x**), Muy Bueno (…), Excelente (…)
- Desaprobado (…)

Por tanto, el graduado se encuentra expedito(s) (**x**), impedido(s) ( ) para realizar los trámites que corresponden a la obtención del Título Profesional de Licenciado en Administración.

****Si fuera el caso, que de los dos sustentantes uno fuera aprobado y otro desaprobado, se tendrá que diferenciar quien queda expedito y quien impedido de seguir los trámites.**

Siendo las 9:00 Horas se dió por terminado el acto de sustentación.

Firmado digitalmente por: CARRASCO VEGA YAJAIRA LIZETH FIR 42522235 hard Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 25/11/2024 14:31:30-0500	Firmado digitalmente por: LUJAN MINAYA Julio Cesar FAU 20491363402 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 20/11/2024 08:02:25-05	Firmado digitalmente por: ALBERTO BUENO RAMON OSORIO FIR 20028058 hard Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 03/12/2024 22:24:02-05	Firmado digitalmente por FRANCO MEDINA Jorge Lazaro FAU 20449347448 soft Motivo: Soy el autor del documento Fecha: 27.11.2024 17:35:58 -05:00
Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega **Secretario(a)** ***Jurado Evaluador***	Dr. Julio Cesar Lujan Minaya **Presidente(a)** ***Jurado Evaluador***	Dr. Ramón Osorio Alberto Bueno **Vocal** ***Jurado Evaluador***	Dr. Jorge Lázaro Franco Medina **Asesor(a)**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UNDC

I INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO

1.1 Título del documento:

Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en la Empresa Perú Travels Team S.A.C, Lima - 2023

1.2 Descripción (Seleccionar)

Tesis de Pregrado	X	Libro	
Tesis de Maestría		Capítulo de libro	
Tesis de Doctorado		Monografía	
Trabajo de Investigación		Artículo	
Tesis de Segunda Especialidad		Conferencia	
Trabajo de Suficiencia Profesional		Programa informativo	
Trabajo académico		Datos	

1.3 Autores del documento

Apellidos completos	Nombres completos	Correo electrónico	DNI	ORCID
Mogrovejo Tucto	Diana Pamela	1773456061 @undc.edu.pe	73456061	0000-0001-9103-2937

1.4 Asesor (es)

Apellidos completos	Nombres completos	Correo electrónico	DNI	ORCID
Franco Medina	Jorge Lázaro	jfranco@undc.edu.pe	06104551	0000-0002-4746-7447

1.5 Centro de Investigación

Facultad	Ciencias Empresariales
Escuela Profesional	Administración

I. ORIGINALIDAD DEL TRABAJO PRESENTADO

Con la presentación de esta ficha, el(los) autor(es) señalan expresamente que la obra es original, ya que sus contenidos son producto de su directa contribución intelectual. Se reconoce también que todos los datos y las referencias a materiales ya publicados están

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada".

debidamente identificados con su respectivo crédito e incluidos en las notas bibliográficas y en las citas que se destacan como tal,

III. AUTORIZACIÓN DEL TRABAJO PRESENTADO

3.1 Por medio del presente documento, afirmo y garantizo(amos) ser el (los) legítimo (s), titular(es) de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los entregables, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos” que serán incluidos en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Cañete (en adelante, la “Universidad”).

3.2 Autorizo a la Universidad a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional de la Universidad y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N* 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con su Repositorio Institucional. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

3.3 En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.



Firma

12 de diciembre 2024
Fecha

Toda copia de este documento, sea del entorno virtual o del documento original en físico es considerada "copia no controlada".