

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



Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral de los
colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR: Bach. Gilberto Pedro Chumpitaz Avalos

ORCID: 0009-0007-5583-2372

ASESOR: Dra. Lizbeth Giovanna Ralli Magipo

ORCID: 0000-0002-5034-7024

Línea de investigación: Organización y Gestión Empresarial

San Vicente de Cañete, 2026, Perú

Hoja de jurado



Firmado digitalmente por:
MACHACA MAMANI JULIO
CESAR FIR 01323824 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/09/2026 12:21:28-0500

Dr. Julio Cesar Machaca Mamani
Presidente



Firmado digitalmente por:
MANRIQUE CHAVEZ CYNTIA PRIMITIVA
FIR 42182771 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28/09/2026 15:07:18-0500

Dra. Cyntia Primitiva Manrique Chávez
Secretaria



Firmado digitalmente por:
WU MATTÁ JULIO FIR 06767672 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29/09/2026 13:17:28-0500

Mg. Julio Wu Matta
Vocal



Firmado digitalmente por:
RALLI MAGIPO LIZBETH
GIOVANNA FIR 40311682 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 28/09/2026 17:22:19-0500

Dra. Lizbeth Giovanna Ralli Magipo
Asesora

Dedicatoria

Dedico esta investigación, primero a nuestro señor Dios, por la fortaleza que me brinda y la dicha de cumplir con mis objetivos. Además, esta investigación está dedicada a mis padres: Antonio y Mirtha, por ese apoyo incondicional y la posibilidad de ofrecerme esas enseñanzas para crecer y desarrollarme como persona. Finalmente, no quiero pasar por alto, el dedicar esta investigación a mi querida abuela “Santos”, quien siempre estuvo pendiente de mis estudios y acompañó con su amor y sabios consejos.

Agradecimiento

Muestro mi especial agradecimiento a mi asesora, la Dra. Lizbeth Giovanna Ralli Magipo, ya que con su valiosa orientación y aporte he podido culminar esta investigación. Del mismo modo, mis agradecimientos a los docentes: Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega, Mg. Andrea Ferrer Quispe y Dr. Segundo Waldemar Ríos Ríos por las enseñanzas y orientación brindadas en los cursos de investigación a lo largo de mi formación universitaria. Y, un agradecimiento al grupo “Semillero Multidisciplinario Gestión de MYPES e Inteligencia Artificial”, cuyas sugerencias contribuyeron al fortalecimiento de este trabajo con éxito.

Índice

Hoja de jurado.....	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Índice.....	v
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	ix
Resumen.....	xi
Abstract.....	xii
Introducción	xiii
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	14
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2 Formulación del problema.....	16
1.2.1 <i>Problema General</i>	16
1.2.2 <i>Problemas Específicos</i>	16
1.3 Objetivos	17
1.3.1 <i>Objetivo general</i>	17
1.3.2 <i>Objetivos específicos</i>	17
1.4 Justificación.....	17
1.5 Delimitación de investigación	18
1.5.1 <i>Delimitación teórica</i>	19
1.5.2 <i>Delimitación temporal</i>	19
1.5.3 <i>Delimitación espacial</i>	19
II. MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO	21
2.1 Marco teórico	21
2.1.1 Gestión del talento humano	21
A. Definición.....	21
B. Dimensiones	22
C. Indicadores.....	22
D. Teorías.....	23
2.1.2 <i>Productividad laboral</i>	24
A. Definición.....	24

B. Dimensiones	24
C. Indicadores.....	25
D. Teorías.....	26
2.2 Antecedentes	28
A. Antecedentes Nacionales.....	28
B. Antecedentes Internacionales.....	30
2.3 Definición de Términos Básicos.....	31
III. Hipótesis y Variables.....	33
3.1 Hipótesis.....	33
3.1.1 Hipótesis General.....	33
3.1.2 Hipótesis Específicas.....	33
3.2 Definición conceptual de las variables	33
3.3 Operacionalización de las variables.....	35
IV. DISEÑO METODOLÓGICO	37
4.1 Tipo de Investigación	37
4.2 Diseño de Investigación	37
4.3 Método de Investigación	38
4.4 Población y Muestra.....	38
4.5 Lugar de Estudio	39
4.6 Técnicas e instrumentos para la recolección de los datos.....	39
4.7 Análisis y procesamiento de datos.....	39
V. RESULTADOS	42
5.1 Resultados descriptivos	42
5.2 Resultados inferenciales	72
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	77
VII. CONCLUSIONES	79
VIII. RECOMENDACIONES.....	80
IX. REFERENCIAS.....	81
X. ANEXOS.....	90

Índice de tablas

Tabla 1: Valores del coeficiente de cronbach.....	40
Tabla 2: Estadísticos de fiabilidad... ..	40
Tabla 3: Niveles de coeficiente de correlación de Rho Spearman... ..	40-41
Tabla 4: Distribución de frecuencia Atracción del personal adecuado.....	42
Tabla 5: Distribución de frecuencia Selección del personal.....	43
Tabla 6: Distribución de frecuencia Desempeño laboral por contratación... ..	44-45
Tabla 7: Distribución de frecuencia Capacitación laboral	45-46
Tabla 8: Distribución de frecuencia Actitudes positivas en el trabajo.	46-47
Tabla 9: Distribución de frecuencia Habilidades profesionales.....	48
Tabla 10: Distribución de frecuencia Sentido de pertenencia... ..	49
Tabla 11: Distribución de frecuencia Rotación de personal.....	50
Tabla 12: Distribución de frecuencia Desarrollo profesional	51
Tabla 13: Distribución de frecuencia Métodos de trabajo... ..	52-53
Tabla 14: Distribución de frecuencia Rendimiento laboral.....	53-54
Tabla 15: Distribución de frecuencia Evaluación de desempeño.....	54-55
Tabla 16: Distribución de frecuencia Ajustes estructurales	56
Tabla 17: Distribución de frecuencia Proactividad laboral	57
Tabla 18: Distribución de frecuencia Mejora continua... ..	58
Tabla 19: Distribución de frecuencia Adaptación al cambio... ..	59-60
Tabla 20: Distribución de frecuencia Uso eficiente de recursos	60-61
Tabla 21: Distribución de frecuencia Competitividad empresarial.....	61-62

Tabla 22: <i>Distribución de frecuencia de la variable gestión del talento humano</i>	63
Tabla 23: <i>Distribución de frecuencia de la dimensión 1 integración del personal</i>	64
Tabla 24: <i>Distribución de frecuencia de la dimensión 2 desarrollo del personal</i>	65
Tabla 25: <i>Distribución de frecuencia de la dimensión 3 retención del personal</i>	66
Tabla 26: <i>Distribución de frecuencia de la variable productividad laboral</i>	67
Tabla 27: <i>Distribución de frecuencia de la dimensión 1 factores internos</i>	68
Tabla 28: <i>Distribución de frecuencia de la dimensión 2 factores externos</i>	69
Tabla 29: <i>Distribución de frecuencia de la dimensión 3 eficacia</i>	70
Tabla 30: <i>Distribución de frecuencia de la dimensión 4 eficiencia</i>	71
Tabla 31: <i>Prueba de normalidad</i>	72
Tabla 32: <i>Prueba de hipótesis general</i>	73
Tabla 33: <i>Prueba de hipótesis específica 1</i>	74
Tabla 34: <i>Prueba de hipótesis específica 2</i>	75
Tabla 35: <i>Prueba de hipótesis específica 3</i>	76
Tabla 36: <i>Diagrama de Gantt de las actividades para la elaboración del presente producto</i>	
.....	103-104
Tabla 37: <i>Presupuesto de bienes</i>	105
Tabla 38: <i>Presupuesto de servicios</i>	105
Tabla 39: <i>Resumen de gastos</i>	105-106
Tabla 40: <i>Matriz de consistencia: Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral de los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026</i>	107-108

Índice de figuras

Figura 1: <i>Distribución de frecuencia de la atracción del personal adecuado por el proceso de reclutamiento</i> ...	42-43
Figura 2: <i>Distribución de frecuencia de la selección cuidadosa del personal acorde al perfil requerido</i>	44
Figura 3: <i>Distribución de frecuencia de la facilitación del desempeño laboral mediante la forma de contratación</i>	45
Figura 4: <i>Distribución de frecuencia de la capacitación para la mejora de las funciones laborales</i>	46
Figura 5: <i>Distribución de frecuencia de la promoción de actitudes positivas en el trabajo</i>	47
Figura 6: <i>Distribución de frecuencia de la valoración y potenciación de las habilidades profesionales</i>	48
Figura 7: <i>Distribución de frecuencia del sentido de pertenencia hacia la empresa</i>	49
Figura 8: <i>Distribución de frecuencia de la baja rotación de personal en la empresa</i>	50-51
Figura 9: <i>Distribución de frecuencia de las oportunidades de desarrollo profesional brindadas por la empresa</i>	52
Figura 10: <i>Distribución de frecuencia de la aplicación de métodos de trabajo que facilitan la productividad</i>	53
Figura 11: <i>Distribución de frecuencia de la mejora del rendimiento laboral mediante los sistemas implementados</i>	54
Figura 12: <i>Distribución de frecuencia de las evaluaciones de desempeño orientadas a la mejora laboral</i>	55

Figura 13: <i>Distribución de frecuencia de los ajustes estructurales para la optimización del trabajo.</i>	56
Figura 14: <i>Distribución de frecuencia de la proactividad en el lugar de trabajo.</i>	57-58
Figura 15: <i>Distribución de frecuencia de la búsqueda constante de mejora continua en las labores</i>	59
Figura 16: <i>Distribución de frecuencia de la adaptación a los cambios dentro de la empresa.</i>	60
Figura 17: <i>Distribución de frecuencia de la minimización del uso de recursos innecesarios en el trabajo.</i>	61
Figura 18: <i>Distribución de frecuencia de la contribución a la competitividad de la empresa en el mercado</i>	62
Figura 19: <i>Distribución de frecuencia de la variable gestión del talento humano</i>	63
Figura 20: <i>Distribución de frecuencia de la dimensión 1 integración del personal</i>	64
Figura 21: <i>Distribución de frecuencia de la dimensión 2 desarrollo del personal</i>	65
Figura 22: <i>Distribución de frecuencia de la dimensión 3 retención del personal</i>	66
Figura 23: <i>Distribución de frecuencia de la variable productividad laboral</i>	67
Figura 24: <i>Distribución de frecuencia de la dimensión 1 factores internos</i>	68
Figura 25: <i>Distribución de frecuencia de la dimensión 2 factores externos</i>	69
Figura 26: <i>Distribución de frecuencia de la dimensión 3 eficacia</i>	70
Figura 27: <i>Distribución de frecuencia de la dimensión 4 eficiencia</i>	71

Resumen

Esta investigación buscó determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en las imprentas del distrito de Mala 2026, donde la metodología usada fue bajo un enfoque cuantitativo, direccionado a un estudio aplicado, el cual requirió un diseño no experimental, optando por el corte transversal en un nivel descriptivo-correlacional, aplicando una encuesta en escala ordinal mediante el cuestionario a una muestra de 70 colaboradores. Esta investigación generó resultados como: la existencia de la relación de forma positiva muy elevada entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad laboral con 0.986 y aspecto significativo, lo que muestra: una correlación proporcional entre ambas variables. Se resalta lo importante que es trabajar con estrategias orientadas a la integración, desarrollo y retención del personal, promoviendo un entorno laboral más óptimo y con compromiso. En conclusión, se refleja que mientras más adecuada este la gestión del Talento Humano ello favorecerá ventajosamente al desempeño de los trabajadores en sus funciones y logrará que las imprentas mantengan su competitividad. En síntesis, este estudio determina la importancia de la gestión en el personal y la aplicación e interés sobre el bienestar laboral para la contribución del desarrollo económico y laboral.

Palabras clave: Gestión del talento humano, productividad laboral, imprentas, Mala.

Abstract

This research sought to determine the relationship between human talent management and labor productivity in printing businesses in the Mala district; the study employed a quantitative approach and an applied research design. A non-experimental, cross-sectional design was used at a descriptive-correlational level, utilizing an ordinal-scale survey administered via questionnaire to a sample of 70 employees. The findings revealed a very strong positive relationship between human talent management and labor productivity (coefficient of 0.986, statistically significant), indicating a proportional correlation between the two variables. The study highlights the importance of implementing strategies focused on staff integration, development, and retention to foster an optimal work environment and enhance employee commitment. In conclusion, the results demonstrate that effective human talent management positively impacts employee performance and enables printing businesses to maintain their competitiveness. Ultimately, this study underscores the importance of personnel management and a focus on workplace well-being in contributing to economic and professional development.

Keywords: Human talent management, labor productivity, printing presses, Mala.

Introducción

En la actualidad, la gestión del talento humano ha adquirido un papel estratégico, ya que comprende un conjunto de prácticas orientadas a atraer, desarrollar y conservar colaboradores capaces de aportar valor a la organización. Cuando estas prácticas se ejecutan de manera adecuada, favorecen un mejor desempeño de los trabajadores, lo que se refleja en mayores niveles de productividad laboral y en el fortalecimiento de la competitividad empresarial. Esta realidad cobra especial importancia en las imprentas del distrito de Mala durante el año 2026, debido a que la calidad y oportunidad de los servicios que brindan dependen, en gran medida, del compromiso, las competencias y el rendimiento de su personal. No obstante, algunas de estas empresas aún presentan limitaciones en la forma en que gestionan su talento humano, evidenciándose debilidades en los procesos de incorporación de nuevos colaboradores, en las oportunidades de capacitación y desarrollo, así como en las estrategias destinadas a conservar al personal con mejor desempeño. Estas situaciones pueden afectar el ambiente laboral y disminuir el nivel de compromiso de los trabajadores con la organización. Como consecuencia, dichas deficiencias repercuten en la productividad laboral, ya que los colaboradores pueden experimentar dificultades para desempeñar sus funciones con la eficiencia, eficacia y efectividad que exige el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El talento de personas se debe gestionar necesariamente a tal punto de convertirlo en una pieza clave, especialmente en aquellos sectores de la industria gráfica donde la competitividad es constante. A nivel internacional, “Las estrategias sofisticadas de planificación, reclutamiento y selección de recursos humanos inciden positivamente en la productividad laboral, particularmente en organizaciones con uso intensivo de capital” (Koch y McGrath, 1996). Esto refleja cómo una gestión bien estructurada desde los procesos más básicos como la contratación puede marcar la diferencia en la eficiencia del trabajo diario, sobre todo en industrias donde el capital humano juega un rol técnico y especializado. Por otro lado, Gestión del talento humano [GTH] presenta limitaciones que afectan directamente la productividad laboral, evidenciándose una desaceleración en su crecimiento y un uso ineficiente del capital humano. En ese sentido, la Organización Internacional del Trabajo señala “que el 51% del empleo mundial es informal, mientras que la tasa de participación laboral alcanza el 60.8% y el desempleo el 5.1%, lo que refleja que una proporción significativa del talento humano no es adecuadamente aprovechada” (Organización Internacional del Trabajo, 2023). “En la Cuarta Revolución Industrial, no solo implicó identificar personas con potencial, sino también desarrollarlo mediante la transmisión de conocimientos y el fortalecimiento de competencias para contribuir al desarrollo sostenible” (Stopochkin et al., 2022). Este enfoque enfatiza la importancia de no solo atraer personal capacitado, sino de invertir en su crecimiento. En la actualidad, formar equipos capaces y resilientes se vuelve una estrategia clave para asegurar el futuro de las organizaciones. Asimismo, “Las empresas mejor gestionadas se le atribuye al capital humano de los trabajadores mejor pagados y a las primas salariales” (Bender et al., 2016). Esto sugiere que las

organizaciones que valoran a su personal y ofrecen condiciones competitivas logran retener a talentos con mayor preparación, lo que a largo plazo mejora el rendimiento general de la empresa. A nivel latinoamericano, una investigación en Ecuador demostró que “se identificaron carencias, especialmente en la formación académica y responsabilidad de las organizaciones turísticas respecto al desarrollo de sus colaboradores” (Vera et al., 2021). Esta realidad pone de manifiesto que aún existen brechas importantes en la región respecto a la formación del personal, algo que no solo afecta al turismo, sino a múltiples sectores donde la atención al detalle y la eficiencia son clave. La problemática se intensifica, debido a que instancias como la Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] (2022) evidencio “un rezago persistente de la productividad laboral durante las últimas décadas, además de una informalidad que supera el 50% del empleo, lo cual limita el desarrollo de competencias y reduce la eficiencia organizacional”; información contrastada con la Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2022), se “advierde un estancamiento sostenido de la productividad laboral en la región, asociado a deficiencias en la capacitación, innovación y gestión del talento humano”. A nivel nacional, “Una adecuada GTH en el sector textil tiene una alta correlación positiva con el desempeño laboral, cumpliendo las expectativas organizacionales” (Jerónimo et al., 2023). Esto confirma que incluso en industrias tradicionales como la textil, cuando se aplican buenas prácticas de gestión humana, los resultados se traducen en mejores niveles de cumplimiento, calidad y productividad. Además, el Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI] (2023), a través de su artículo institucional obtuvo que “el 70% de la población ocupada supera la informalidad laboral, evidenciando serias limitaciones en cuanto a desarrollo, estabilidad y condiciones laborales”, mientras tanto, “se sostiene que el país presenta bajos niveles de productividad laboral debido a la limitada inversión en capital humano” (Banco Central de

Reserva del Perú [BCRP], 2022). Igualmente, “aunque la GTH ha mostrado avances aún persisten dificultades que afectan su implementación efectiva” (Yupanqui, 2022). Aquí se evidencia que, si bien muchas empresas ya han comenzado a adoptar políticas de talento humano, todavía hay obstáculos estructurales y culturales que impiden que estas se consoliden como verdaderas herramientas de transformación interna. A nivel local, las imprentas del distrito de Mala enfrentan serias dificultades por la inexistencia de mecanismos claros para evaluar el desempeño lo que genera un ambiente laboral poco favorable. Esta situación no solo disminuye la eficiencia en los procesos productivos, sino que también incrementa la rotación de personal y limita la competitividad frente a otras empresas del sector. En este contexto, se vuelve urgente implementar estrategias que promuevan su compromiso organizacional y fortalezcan la productividad de las imprentas locales. En tal medida, es justo generarse la interrogante cómo planteamiento del problema de forma general: Pg. ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la productividad laboral en los colaboradores en el distrito de Mala, 2026?

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema General

Pg. ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la productividad laboral en los colaboradores en el distrito de Mala, 2026?

1.2.2 Problemas Específicos:

Pe1. ¿Cómo se relacionan la integración del personal con la productividad laboral en los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026?

Pe2. ¿Cómo se relaciona el desarrollo personal con la productividad laboral en los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026?

Pe3. ¿Cómo se relaciona la retención del personal con la productividad laboral en los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Og. Determinar cómo se relaciona la gestión del talento humano con la productividad laboral en los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026.

1.3.2 Objetivos específicos

Oe1. Determinar cómo se relaciona la integración del personal con la productividad laboral en los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026.

Oe2. Determinar cómo se relaciona el desarrollo del personal con la productividad laboral en los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026.

Oe3. Determinar cómo se relaciona la retención del personal con la productividad laboral en los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026.

1.4 Justificación

Justificación Teórica: Se fundamenta en los aportes de conocimientos, especialmente las pequeñas empresas como las imprentas del distrito de Mala. Arispe et al., (2020) indican que “La justificación teórica se basa en el estudio de las variables con el sustento de teorías y aportes de investigadores”. En este sentido, la investigación contribuirá a ampliar la base teórica existente, enfocándose específicamente en el sector gráfico, donde se hace imprescindible una gestión más estratégica y humana del talento para enfrentar los desafíos actuales del mercado.

Justificación práctica: Desde una perspectiva práctica, las imprentas al ser en su mayoría pequeños negocios familiares o emprendimientos locales, enfrentan limitaciones que

afectan directamente el rendimiento de sus colaboradores. Como señalan Arispe et al., (2020), “La utilidad de la justificación práctica radica en plantear acciones o estrategias que contribuyan a atender la problemática objeto de estudio”. Por ello, esta investigación busca ofrecer herramientas concretas que permitan fortalecer y optimizar procesos internos, lo cual tendrá un impacto directo en el crecimiento de estas organizaciones.

Justificación Metodológica: El enfoque metodológico propuesto en esta investigación pretende adaptarse a las condiciones particulares de las imprentas del distrito de Mala, tomando en consideración un estudio cuantificable y objetiva. De acuerdo con Arispe et al., (2020), “La justificación metodológica implica la propuesta de métodos innovadores o estrategias que generen conocimiento confiable y aplicable”. Esta propuesta metodológica no solo permitirá validar nuevas formas de abordarla, sino que también brindará un marco práctico que puede ser replicado en otras pequeñas empresas del sector gráfico o de similares características. Y la

Justificación Social: A nivel social, esta investigación tiene una alta relevancia a través del fortalecimiento del recurso humano en las imprentas locales. Ñaupas et al., (2014) “Se presenta cuando la investigación busca contribuir a la solución de situaciones que afectan el bienestar de una colectividad”. En este contexto, mejorar la productividad a través de una gestión más humana y eficaz puede traducirse en mejores condiciones laborales, estabilidad económica y mayores oportunidades para los trabajadores locales, lo que impactará positivamente en sus familias y en la comunidad en general.

1.5 Delimitación de investigación

1.5.1 Delimitación teórica

Se enfocó en el estudio de las variables, considerando cómo estas interactúan en el entorno específico de las imprentas del distrito de Mala. En ese sentido, se ha decidido acotar el marco teórico a conceptos, teorías y modelos que abordan la gestión del capital humano desde una perspectiva organizacional. Chávez (2015) explica que la delimitación teórica “implica organizar y acotar los temas del marco teórico vinculados a las variables investigadas”.

1.5.2 Delimitación temporal

Se centró en el año 2026, con especial atención a las condiciones laborales actuales implementadas durante ese periodo en las imprentas del distrito de Mala. En ese sentido, se tomó como referencia un marco temporal continuo, que permitió observar los efectos de dichas prácticas a lo largo del año. Chávez (2015) indica que la delimitación temporal “Implica determinar el tiempo en el que ocurre la realidad o fenómeno que será objeto de investigación”. Este recorte temporal facilitó la recolección de información precisa, reciente y contextualizada, permitiendo que los hallazgos reflejen la situación actual de las imprentas y sus trabajadores.

1.5.3 Delimitación espacial

Con una ubicación al sur de Lima en la provincia de Cañete-Mala. En este territorio, se concentrará el estudio en imprentas formales que cuenten con personal contratado o colaboradores fijos. Esta elección responde a la necesidad de comprender cómo se gestiona el talento humano en empresas locales del sector gráfico, las cuales presentan características particulares en cuanto a estructura organizativa, volumen de producción y relación con sus trabajadores. Chávez (2015) sostiene que “Se refiere a la determinación del lugar específico

donde se ejecutará la investigación”. Este generar un análisis situado que contemple las realidades socioeconómicas del distrito, aportando una mirada cercana y contextual a los retos.

II. MARCO TEÓRICO Y EMPÍRICO

2.1 Marco teórico

2.1.1 Gestión del talento humano

A. Definición

El autor Chiavenato (1999), sostiene que la GTH implica desarrollar prácticas y políticas para administración de forma adecuada las labores de las personas. Para lograr una gestión moderna, integral y estratégica, es necesario considerar diversos procesos que garanticen que ningún aspecto importante sea descuidado. Entre los roles más importantes de esta área “talento del personal”, están: la integración, organización, compensación, desarrollo y retención del personal.

Por consiguiente, Cuesta (2018), la gestión de personas dentro de una organización no puede separarse del conocimiento que estas personas aportan, ya que dicho conocimiento está profundamente ligado a quienes lo generan y aplican. No se trata simplemente de ideas aisladas, sino de saberes que toman forma dentro de un contexto social y organizacional. En este sentido, ambas están estrechamente conectadas, es importante hacer esta distinción. Por ello, al hacer esta mención explícita, se deja claro que este enfoque más actual también será abordado y valorado en esta obra.

Asimismo, Vallejo (2016) menciona que, se entiende como un proceso orientado al desarrollo integral del capital humano dentro de una organización. Su propósito es fortalecer las competencias individuales, fomentar la participación activa de los trabajadores y establecer una comunicación efectiva entre estos y la empresa. Esta gestión

busca alinear los objetivos organizacionales con las necesidades, intereses y motivaciones de las personas, brindándoles apoyo y oportunidades de crecimiento personal.

B. Dimensiones

D1) Integración del personal: “Es la etapa que da continuidad a los procesos de reclutamiento y selección, y tiene como objetivo lograr que el nuevo colaborador se incorpore de manera efectiva al entorno laboral y se ha contratado” (Armas et al., 2017).

D2) Desarrollo del personal: “Es el proceso del fortalecimiento de sus habilidades, actitudes y conocimientos. A través de programas de capacitación, se busca preparar al personal para asumir nuevos retos” (Armas et al., 2017).

D3) Retención del personal: Definida como el conjunto de estrategias que se orientan a mantener por un tiempo prolongado a los trabajadores dentro de una organización. Ello implica ofrecer ofertas de desarrollo profesional y la creación de un entorno que minimice la rotación del personal, promoviendo la satisfacción, el bienestar y la fidelidad al equipo (Vallejo, 2016).

C. Indicadores

D1) Integración del personal: I1 - Reclutamiento: Denominado como el proceso por el cual se requiere atraer a personas con el perfil adecuado para cubrir una vacante (Armas et al., 2017), **I2 - Selección:** Proceso de identificar y elegir a la persona más idónea para un cargo, según sus competencias y cultura organizacional (Armas et al., 2017) y **I3 - Contratación:** serie de pasos que formaliza la relación laboral entre la organización y el candidato seleccionado, considerando las condiciones laborales, roles, y derechos conforme se acuerde en el contrato (Armas et al., 2017).

D2) Desarrollo del personal: **I4 - Capacitación:** “Enseñanza continua que potencia conocimientos y habilidades laborales” (Armas et al., 2017), **I5 - Actitudes:** “Disposición personal que influye en cómo se actúa dentro del entorno laboral” (Armas et al., 2017) y **I6 - Habilidades:** “Aptitudes prácticas o mentales que una persona usa para realizar su trabajo” (Armas et al., 2017).

D3) Retención del personal: **I7 - Sentido de pertenencia:** “Sentimiento de compromiso y conexión emocional con la organización” (Armas et al., 2017), **I8 - Rotación de personal:** “Salida y entrada frecuente de trabajadores, que puede afectar la estabilidad de un equipo” (Armas et al., 2017) y **I9 - Desarrollo profesional:** “Proceso de crecimiento continuo que mejora el desempeño laboral y abre oportunidades” (Armas et al., 2017).

D. Teorías

Teoría de la Motivación-Higiene (Herzberg, 2010)

Herzberg clasifica estos factores en dos grupos: primero, factores motivacionales, vinculados al contenido del trabajo, y segundo a los factores de higiene, que están asociados con el entorno del trabajo. Según la teoría, la presencia de factores motivacionales aumenta la satisfacción y la motivación.

Teoría del Método Integral y Práctico (Chiavenato, 1999).

Propone una visión amplia y pragmática, integrando diferentes enfoques y prácticas para maximizar el rendimiento. Este enfoque aborda los aspectos humanos como los estructurales dentro de una organización. Así, se refleja como una serie de acciones aisladas, sino como un proceso continuo e interdependiente con la finalidad de mejorar el bienestar de los colaboradores.

2.1.2 Productividad laboral

A. Definición

“Es el resultado de aprovechar al máximo los factores internos y externos, logrando más con menos, al combinar eficacia alcanzar objetivos y eficiencia hacerlo bien y rápido” (Koontz et al., 2010).

Por consiguiente, destacan que la productividad empresarial ha evolucionado significativamente en los últimos años, convirtiéndose en un factor esencial tanto para países avanzados como en desarrollo. Hoy en día, se entiende que se deben alcanzar los objetivos de forma eficaz y eficiente, optimizando los recursos y minimizando costos. Además, se resalta el aporte de Frederick Taylor, pionero de la administración científica, quien centró sus esfuerzos en mejorar la eficiencia y eficacia de los procesos productivos, promoviendo un entorno de trabajo interno armonioso y colaborativo. Taylor creía en la importancia de un salario justo y en brindar oportunidades para el desarrollo externo de los empleados (Ramírez et al., 2022).

Finalmente, se aborda como una medición general que trasciende el ámbito interno de los individuos. En otras palabras, la productividad laboral no solo depende de cómo una persona lleva a cabo su trabajo, sino también de cómo se organiza el entorno y los recursos disponibles, optimizando tanto la eficacia (logro de objetivos) como la eficiencia (uso adecuado del tiempo y los recursos (Isham et al., 2021).

B. Dimensiones

D1) Factores internos: “Son los recursos, capacidades y condiciones que existen dentro de la organización, la infraestructura, los métodos de trabajo y los sistemas. Son

claves porque determinan cómo se ejecutan los procesos y se toman decisiones” (Koontz et al., 2010).

D2) Factores externos: “Los factores externos a la organización, se refiere a la competencia, la economía, la tecnología o las leyes, que tienen un impacto constante en cómo una empresa debe adaptarse para seguir siendo relevante y eficiente. Estos elementos exigen que la organización realice una evaluación de desempeño regular y realice los ajustes estructurales” (Koontz et al., 2010).

D3) Eficacia: “La eficacia es la habilidad de alcanzar los objetivos establecidos. No se trata solo de hacer tareas, sino de hacer las cosas correctas, aquellas que realmente nos conducen al resultado esperado. Esto implica ser proactivo, buscar siempre la mejora continua y tener la adaptabilidad necesaria para ajustar el enfoque cuando sea necesario” (Koontz et al., 2010).

D4) Eficiencia: “Consiste en lograr los objetivos aprovechando al máximo los recursos disponibles, asegurándose de que no se desperdicien esfuerzos. Se trata de hacer las cosas de la manera más inteligente, competitiva, minimizando recursos y asegurando que cada acción esté orientada a alcanzar los objetivos” (Koontz et al., 2010).

C. Indicadores

D1) Factores internos: I10 - Métodos de trabajo: “Son las formas organizadas de realizar tareas, desde procedimientos simples hasta técnicas avanzadas como el estudio de tiempos y movimientos. Mejorarlos permite hacer más en menos tiempo, con menos errores y mayor calidad” (Koontz et al., 2010) y **I11 - Sistemas:** “Conjunto de elementos interrelacionados que permiten coordinar, controlar y dar seguimiento a las actividades de la gestión” (Koontz et al., 2010).

D2) Factores externos: I12 - Evaluación de desempeño: “Es un proceso que permite medir qué tan bien está trabajando una persona o equipo. Ayuda a identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora, siendo clave para el desarrollo profesional y organizacional” (Koontz et al., 2010) y **I13 - Ajustes estructurales:** “Cambios que se hacen en la forma en que se organiza una empresa, como modificar jerarquías, procesos o funciones. Su objetivo es mejorar la eficiencia, adaptarse al entorno y facilitar el cumplimiento de metas” (Koontz et al., 2010).

D3) Eficacia: I14 - Proactividad: “Actuar antes de que los problemas aparezcan. Es anticiparse a los cambios, tomar la iniciativa y buscar mejoras sin necesidad de que alguien lo ordene” (Koontz et al., 2010), **I15 - Mejora continua:** “Filosofía de trabajo que impulsa a las personas y organizaciones a evolucionar constantemente. No se trata solo de corregir errores, sino de buscar maneras de ser mejores cada día” (Koontz et al., 2010) y **I16 - Adaptabilidad:** “Poder ajustarse a los cambios del entorno, ya sea en procesos, productos o estrategias. Las organizaciones adaptables sobreviven y prosperan ante la incertidumbre” (Koontz et al., 2010).

D4) Eficiencia: I17 - Minimiza recursos: “Significa emplear solo lo necesario para lograr un objetivo, evitando el desperdicio. Es hacer más con menos, aprovechando al máximo cada recurso disponible” (Koontz et al., 2010) y **I18 - Competitividad:** “Es la habilidad de una organización para sobresalir frente a otras, gracias a su eficiencia, innovación y capacidad para ofrecer valor. Ser competitivo es clave para sobrevivir en el mercado” (Koontz et al., 2010).

D. Teorías

Teoría del Capital Humano, por Becker (1975):

Esta perspectiva puede aplicarse al contexto de las imprentas del distrito de Mala, donde la capacitación continua de los empleados mejora sus capacidades técnicas y aumenta su eficiencia en el trabajo. Al considerar a los empleados como un recurso valioso cuya inversión produce retornos tangibles, las imprentas pueden obtener un mayor rendimiento, no solo en términos de calidad de trabajo. En el contexto de las imprentas, la implementación de programas de formación que desarrollen tanto habilidades técnicas como competencias blandas. Esto genera un círculo virtuoso donde los trabajadores más capacitados no solo son más productivos, sino que también están más satisfechos con su trabajo.

Teoría de los Factores de la Motivación Humana, por Herzberg et al. (2010):

En el caso de las imprentas del distrito de Mala, la implementación de factores motivacionales, como el reconocimiento por el buen desempeño o las oportunidades de crecimiento profesional, podría incrementar significativamente la productividad de los colaboradores. Al centrarse en lo que inspira a los empleados a dar lo mejor de sí mismos, las imprentas pueden contribuir activamente al éxito de la organización. Por otro lado, los factores higiénicos, tales como un salario justo, condiciones laborales adecuadas y una buena relación con los compañeros de trabajo, son esenciales para evitar la insatisfacción en el entorno laboral. Si bien estos factores no necesariamente aumentan la motivación por sí mismos, su ausencia puede generar descontento y disminuir la productividad. Por tanto, las imprentas deben asegurarse de que estos aspectos básicos estén cubiertos para garantizar un entorno laboral estable y libre de frustraciones. En conjunto, aplicar esta teoría en las imprentas de Mala permitió crear un balance entre la motivación y su efectividad frente a la productividad en los trabajadores.

2.2 Antecedentes

A. Antecedentes Nacionales

Lovera (2025), tuvo como fin determinar la influencia de la GTH en la productividad laboral de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2024. Mediante un estudio cuantitativo de alcance correlacional con 89 trabajadores, identificó una correlación positiva alta entre las variables ($Rho = 0.814$). Los hallazgos evidenciaron que una adecuada GTH favorece el incremento de la productividad.

Romero (2025). Tuvo como objetivo determinar la relación entre la GTH y la productividad en la tienda “Las Begonias” de Hipermercados Tottus S. A., 2023. Como método de investigación incluyó a 126 colaboradores y obtuvo una relación positiva muy alta (0.968) mediante el coeficiente rho spearman. En consecuencia, se confirmó un vínculo cercado y significativo entre variables.

Sánchez (2025), sostuvo como fin determinar el nexo entre la GTH y la productividad laboral en el profesional de enfermería de Emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023. Presentó un método cuantitativo comprendió a 60 profesionales y tuvo como resultado una relación positiva moderada (0.581) a través del coeficiente rho spearman. Estos resultados concluyeron que una mejor GTH favorece el desempeño laboral.

Adriano y Neira (2024). Tuvieron como objetivo establecer la relación de la GTH y la productividad laboral de los colaboradores de la Constructora Lorren SRL en el año 2022. La investigación consideró a 18 trabajadores y obtuvo una correlación positiva moderada ($Rho = 0.681$). Se destacó la necesidad de fortalecer la GTH para mejorar el desempeño organizacional.

Mogrovejo (2024). Tuvo como objetivo determinar el nivel de relación entre la GTH y la productividad laboral en los colaboradores de la empresa Perú Travels Team SAC. El estudio se

desarrolló con 27 trabajadores y obtuvo coeficiente de relación positiva de nivel moderado (.657). Se concluyen que optimizar la gestión del personal repercute favorablemente en la productividad laboral.

Akintui (2024). Busco como fin determinar la relación entre la GTH y la productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023. La investigación comprendió una muestra de 75 colaboradores y reportó una correlación positiva significativa ($Rho = 0.740$). Se resaltó la importancia de fortalecer los procesos de gestión para mejorar el rendimiento laboral.

Flores y Sánchez (2024). Tuvieron como objetivo evaluar el nivel de asociación entre la gestión de talento y la productividad en los trabajadores de la Cooperativa La Progresiva, en Tarapoto, 2023. El estudio incluyó a 30 colaboradores y evidenció una correlación positiva de nivel moderado de rho spearman en (0.525). Se confirmó una relación significativa entre ambas variables.

Torre (2023). Realizó un estudio con el fin de determinar la asociación entre la GTH y la productividad laboral en dicha municipalidad. Comprendió a 35 servidores públicos y se mostró una correlación positiva significativa rho spearman, con un valor de 0.760. Los resultados evidenciaron que una adecuada GTH favorece la productividad.

Paucar y Usuriaga (2023). Tuvieron como objetivo determinar la relación de la GTH con la productividad en el trabajo en la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco-2022. Investigación que se realizó con 50 participantes y obtuvo una correlación positiva muy alta (Rho spearman de 0.963). Se confirmó una asociación significativa entre ambas variables.

Camarena y Chura (2023). Tuvieron como objetivo medir la correlación que presentan las variables GTH y productividad de los colaboradores desde su percepción en la empresa Moraval Consultores, Lurín – 2022. La investigación incluyó a 50 trabajadores y obtuvo una correlación positiva considerable ($Rho = 0.603$). Los resultados respaldan que una adecuada GTH fortalece la productividad.

B. Antecedentes Internacionales

Aspiazu y Esquivel (2025). Hicieron un estudio con la finalidad establecer la asociación entre la GTH y la productividad de los colaboradores que laboran en el gobierno local de Mocache. Se desarrolló la muestra en base a 141 trabajadores y se encontró una correlación positiva ($r = 0.676$). Los autores evidenciaron que una GTH favorece la productividad.

León y Villanueva (2025). Buscaron determinar el nexo entre la GTH con el desempeño laboral. Este estudio comprendió 168 participantes y obtuvo una relación de tipo positiva de grado elevado con un valor de 0.976 en rho spearman. Se determinó la influencia significativamente de la GTH en el desempeño laboral.

Zambrano et al. (2024). Buscaron determinar cómo la GTH se asocia con la productividad de los colaboradores en la cooperativa de transporte terrestre CTM del cantón Portoviejo. El estudio consideró a 60 trabajadores y evidenció una relación de tipo positiva muy alta en 0.949 (rho spearman). Se concluyó que reforzar el compromiso del personal contribuye al incremento de la productividad.

Baque y Cañarte (2023). Tuvieron como objetivo identificar el nexo entre estas variables y su influencia en la calidad de educación en una institución. Se incluyó a 196 docentes y administrativos, obteniendo una correlación positiva de 0.819. Se demostraron la relación favorable entre la GTH y el desempeño laboral.

López (2022). Tuvo como objetivo determinar la relación entre la GTH y la productividad de los trabajadores en la empresa Tecnimadera, ubicada en Baños de Agua Santa - Ecuador. El estudio evaluó a los trabajadores mediante un cuestionario y obtuvo una correlación significativa ($Rho = 0.667$). Se evidenció que una adecuada GTH contribuye al incremento de la productividad.

2.3 Definición de Términos Básicos

Gestión sistémica: “Modelo que considera a la organización como un todo interrelacionado, donde cada área o proceso impacta en los demás” (Armas et al., 2017).

Modelo matricial: “Estructura organizacional que combina la jerarquía tradicional con equipos funcionales, facilitando la flexibilidad y comunicación entre departamentos” (Armas et al., 2017).

Capital humano: “Hace referencia al conjunto de conocimientos y habilidades que tienen los trabajadores, y que les permite aportar más valor en sus actividades diarias” (ComexPerú, 2023).

Capital físico: “La inversión en maquinaria, tecnología o herramientas modernas dentro de una empresa influye directamente en que los trabajadores puedan rendir más y mejor” (ComexPerú, 2023).

Formalización laboral: “Un empleo se vuelve formal, ofrece mejores condiciones y estabilidad, algo que normalmente va de la mano con una mayor productividad” (ComexPerú, 2023).

Rotación laboral: “Altos niveles de rotación laboral dificultan la especialización y aprendizaje en los trabajadores, lo cual genera un impacto negativo en la productividad” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2023).

Flexibilidad laboral: “Es la capacidad de una organización para adaptar los horarios, modalidades y condiciones del empleo a las necesidades de los trabajadores y del mercado, favoreciendo la productividad” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2023)

Heterogeneidad estructural: “Describe la coexistencia de sectores con diferentes niveles de productividad, salarios y condiciones laborales dentro de una misma economía, lo que refuerza desigualdades estructurales” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2023).

Indicadores de productividad: “Son herramientas cuantitativas utilizadas para evaluar la eficiencia del trabajo, considerando los recursos empleados” (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2023).

Estilo de dirección: “Forma en que la gerencia conduce al equipo hacia sus objetivos” (Agudelo y Escobar, 2022).

Retroalimentación: “Comentarios que orientan y mejoran el desempeño de los colaboradores” (Agudelo y Escobar, 2022).

III. Hipótesis y Variables

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis General

Hg: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad laboral en los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026.

3.1.2 Hipótesis Específicas

He1. La integración del personal se relaciona significativamente con la productividad laboral en los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026.

He2. El desarrollo del personal se relaciona significativamente con la productividad laboral en los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026.

He3. La retención del personal se relaciona significativamente con la productividad laboral en los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026.

3.2 Definición conceptual de las variables

Gestión del talento humano: Se sostiene que la GTH implica desarrollar prácticas y políticas para administración de forma adecuada las labores de las personas. Para lograr una gestión moderna, integral y estratégica, es necesario considerar diversos procesos que garanticen que ningún aspecto importante sea descuidado. Entre los roles más importantes de esta área “talento del personal”, están: la integración, organización, compensación, desarrollo y retención del personal (Chiavenato, 1999).

Productividad laboral: Se refiere al resultado de aprovechar al máximo los factores internos y externos, logrando más con menos, al combinar eficacia alcanzar objetivos y eficiencia hacerlo bien y rápido (Koontz et al., 2010).

3.3 Operacionalización de las variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rango
Gestión del talento humano	Chiavenato (1999) sostiene que la gestión del talento humano implica aplicar políticas y prácticas para administrar adecuadamente el trabajo de las personas. Para lograr una gestión moderna, integral y estratégica, es necesario considerar diversos procesos que garanticen que ningún aspecto importante sea descuidado. Entre las funciones clave del área de talento humano se encuentran: la integración, desarrollo y retención del personal.	La Gestión del talento humano se medirá mediante la recolección de datos a través de un cuestionario. Se medirá las dimensiones utilizando indicadores específicos.	Integración del personal	Reclutamiento	1	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Para variable: Bajo = 9 - 20 Medio = 21 - 32 Alto = 33 - 45
				Selección	2		
				Contratación	3		
			Desarrollo del personal	Capacitación	4		Para dimensiones de 3 indicadores: Bajo = 3 - 6 Medio = 7 - 10 Alto = 11 - 15
				Actitudes	5		
				Habilidades	6		
			Retención del personal	Sentido de pertenencia	7		
				Rotación de personal	8		
				Desarrollo profesional	9		
Productividad laboral	“Se refiere al resultado de aprovechar al máximo los factores internos y externos, logrando más con menos, al combinar eficacia alcanzar	La productividad laboral se medirá mediante la recolección de datos a través de un cuestionario. Se medirá las	Factores internos	Métodos de trabajo	10	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre	Para variable: Bajo = 9 - 20 Medio = 21 - 32 Alto = 33 - 45
				Sistemas	11		
			Factores externos	Evaluación de desempeño	12		Para dimensiones de 3 indicadores:

objetivos y eficiencia hacerlo bien y rápido” (Koontz et al., 2010).	dimensiones utilizando indicadores específicos	Eficacia	Ajustes estructurales	13	Bajo = 3 - 6 Medio = 7 - 10 Alto = 11 - 15 Para dimensiones de 2 indicadores: Bajo = 2 - 4 Medio = 5 - 6 Alto = 7 - 9
			Proactividad	14	
			Mejora continua	15	
		Eficiencia	Adaptabilidad	16	
			Minimiza recursos	17	
			Competitividad	18	

Nota. En la tabla se encuentran las variables, dimensiones e indicado

IV. DISEÑO METODOLÓGICO

4.1 Tipo de Investigación

Este estudio, optó por el de tipo básica, ya que, conforme con Behar (2015), “Busca ampliar y profundizar los conocimientos científicos sobre un fenómeno, permitiendo comprender sus características y relaciones, sin que necesariamente exista una aplicación práctica inmediata de los resultados.”.

4.2 Diseño de Investigación

Diseño de investigación: Este trabajo de investigación se enfocó en un diseño no experimental, puesto que se basa en observaciones del fenómeno sin manipulación de las variables estudiadas, analizando únicamente su comportamiento y relación tal como se presentan de manera natural (Hernández et al., 2014). Ello permitió estudiar fenómenos tal como suceden en la realidad, sin generar condiciones artificiales para su observación.

Enfoque de investigación: Se utilizó de corte transversal. “Los estudios de investigación de corte transversales recopilan datos en un solo momento, capturando una instantánea de las variables a estudiar” (Hernández et al., 2014). Permitted realizar un análisis de las interacciones entre las variables en un tiempo determinado, proporcionando información relevante sin la necesidad de seguimiento a largo plazo.

Nivel de investigación: Se empleó el descriptivo-correlacional. “Este nivel de análisis se utiliza para entender cómo se presenta y qué componentes forman un fenómeno. Se enfoca en describir el fenómeno a través de la medición de ciertos atributos, proporcionando detalles clave sobre sus características” (Behar, 2015). El nivel descriptivo-correlacional se utilizó porque solo

se limita a observar y representar el fenómeno tal como es y busca determinar si existe una relación.

4.3 Método de Investigación

Fue el cuantitativo: “Busca generar conclusiones aplicables a una población más amplia. Para ello, se recopilan y analizan datos con el objetivo de comprobar hipótesis previamente formuladas, utilizando herramientas de medición numérica” (Huamán et al., 2021).

4.4 Población y Muestra

Población: Comprendida como conjunto de casos que cumplen criterios diferenciadores (Hernández et al., 2024). Estuvo conformada por 70 colaboradores de las imprentas, quienes cumplieron con características específicas de pertenecer a este sector. Entre ellas se encuentran las imprentas: BAW (21), G (15), BG (7), LGP&V (16) y SA (11) (por temas de privacidad de las imprentas sólo serán mencionadas las siglas de las mismas). Para este caso, implica que todos los miembros de la empresa son relevantes para el análisis debido a sus roles clave en la gestión y operatividad de la organización.

Muestra: Definida como parte de la población seleccionada con características definidas (Hernández et al., 2014), ya que se ha decidido incluir a todos los miembros sin realizar una selección adicional. Dado el tamaño de la población es reducida, no es necesario hacer una distinción entre la población y la muestra.

Muestra censal: El muestreo censal, lo que significa que se incluyó a toda la población del estudio, en lugar de trabajar solo con una parte de ella. Como lo señala la United Nations Economic Commission for Europe (2020), esta metodología busca obtener información completa

y detallada, ya que no se limita a una muestra representativa, sino que abarca a todos los miembros del grupo objetivo. Esta característica distingue al censo de otros tipos de muestreo.

4.5 Lugar de Estudio

Este se desarrolló en las imprentas, ubicadas al sur de Lima, en la provincia de Cañete, específicamente en el distrito de Mala. Estos establecimientos se dedican a la impresión de materiales promocionales, comerciales y editoriales, y tiene una experiencia consolidada en la industria local.

4.6 Técnicas e instrumentos para la recolección de los datos

Este estudio optó por la encuesta como técnica, ya que según Medina et al. (2023), permite recoger datos de un grupo elevado de personas. Gracias a ella, los investigadores pudieron conocer aspectos relacionados con el comportamiento, las actitudes, opiniones y características demográficas de una población específica. Asimismo, para llevar a cabo la encuesta, se usó un cuestionario. “Este recurso es muy valioso, ya que, si se diseña de manera adecuada, permitirá obtener información precisa y confiable facilitando así un análisis más certero de los resultados” (Medina et al., 2023, p. 39; Hernández et al., 2014).

4.7 Análisis y procesamiento de datos

En esta etapa, se aplicó una prueba piloto del 50%, asegurando así la calidad de los datos recopilados. Ponce et al. (2021), “si el coeficiente alfa de Cronbach se encuentra entre 0.90 y 0.95, se considera excelente, mientras que valores superiores a 0.80 son calificados como buenos”. En este estudio, ambos instrumentos fueron sometidos a dicha prueba, obteniéndose un valor de 0.985 para las variables, lo que indica una excelente fiabilidad.

Tabla 1:*Valores del coeficiente de cronbach*

Alfa de Cronbach	
$\alpha > 0,9$ a 0.95	Excelente
$\alpha > 0,8$	Bueno
$\alpha > 0,7$	Aceptable
$\alpha > 0,6$	Cuestionable
$\alpha > 0,5$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

Nota. Se describe la escala de valor del alfa de Cronbach por Ponce et al., (2021).

En cuanto al análisis de datos, se emplearon dos enfoques. Primero, se realizó un análisis descriptivo que permitió organizar y presentar los datos mediante tablas y gráficos estadísticos, utilizando herramientas como SPSS y Excel. Este análisis facilitó la categorización y clasificación de los resultados según niveles y rangos. Posteriormente, se procedió con un análisis inferencial, adecuado para variables cuantitativas de tipo ordinal, aplicando pruebas estadísticas paramétricas o no paramétricas, según corresponda, con el objetivo de contrastar las hipótesis y explorar la relación entre las variables estudiadas.

Procesamiento de datos:

Tabla 2:*Estadísticos de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,985	18

Nota. N° representa cantidad de preguntas.

Tabla 3:

Niveles de coeficiente de correlación de Rho Spearman

Valor de Rho Spearman	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”

Nota. Coeficiente de correlación de Rho Spearman

V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

Para el análisis descriptivo, los resultados se organizaron en niveles bajo, medio y alto mediante la baremación, lo que facilitó su interpretación. Según Guevara et al. (2020), este tipo de análisis permite describir, resumir y presentar las principales características de un conjunto de datos mediante el uso de medidas estadísticas y representaciones gráficas.

Estadística descriptiva por preguntas:

Tabla 4:

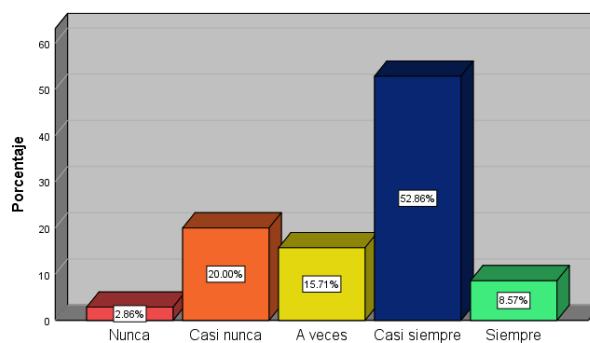
Distribución de frecuencia Atracción del personal adecuado.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2.86	2.86	2.86
Casi nunca	14	20.00	20.00	22.86
A veces	11	15.71	15.71	38.67
Casi siempre	37	52.86	52.86	91.43
Siempre	6	8.57	8.57	100,0
TOTAL	70	100,0	100,0	

Nota. Datos de la frecuencia obtenida de la pregunta 1 en un rango de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Figura 1:

Distribución de frecuencia de atracción del personal adecuado por el proceso de reclutamiento.



Interpretación

De acuerdo con la tabla 4 y figura 1, correspondientes a la pregunta 1, el 52.86% de los encuestados indicó que casi siempre los procesos de reclutamiento permiten atraer al personal adecuado. Asimismo, el 20% respondió casi nunca, el 15.71% a veces, el 8.57% siempre y el 2.86% nunca. En consecuencia, se concluye que, según la percepción de los participantes, casi siempre los procesos de reclutamiento facilitan la captación del personal adecuado en las imprentas del distrito de Mala.

Tabla 5:

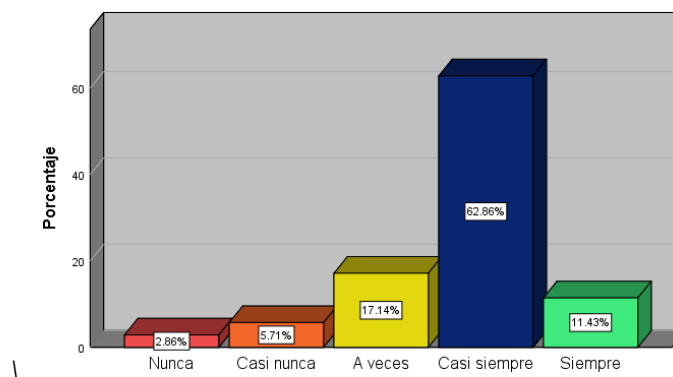
Distribución de frecuencia Selección del personal.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2.86	2.86	2.86
Casi nunca	4	5.71	5.71	8.57
A veces	12	17.14	17.14	25.71
Casi siempre	44	62.86	62.86	88.57
Siempre	8	11.43	11.43	100,0
TOTAL	70	100,0	100,0	

Nota. Datos de la frecuencia obtenida de la pregunta 2 en un rango de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Figura 2:

Distribución de frecuencia de la selección cuidadosa del personal acorde al perfil requerido.



Interpretación

De acuerdo con la tabla 5 y figura 2, correspondientes a la pregunta 2, el 62.86% de los encuestados manifestó que casi siempre las imprentas realizan una selección cuidadosa del personal acorde al perfil requerido. Asimismo, el 17.14% respondió a veces, el 11.43% siempre, el 5.71% casi nunca y el 2.86% nunca. En consecuencia, se evidencia que, según la percepción de los participantes, casi siempre se lleva a cabo una adecuada selección del personal.

Tabla 6:

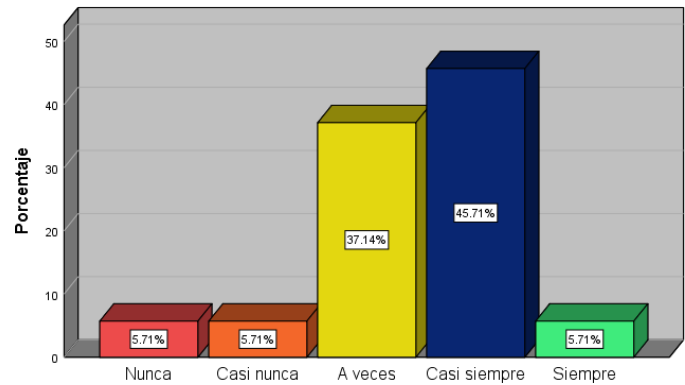
Distribución de frecuencia Desempeño laboral por contratación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	5.71	5.71	5.71
Casi nunca	4	5.71	5.71	11.42
A veces	26	37.14	37.14	48.56
Casi siempre	32	45.71	45.71	94.27

Siempre	4	5.71	5.71	100,0
TOTAL	70	100,0	100,0	

Nota. Datos de la frecuencia obtenida de la pregunta 3 en un rango de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Figura 3:
Distribución de frecuencia de la facilitación del desempeño laboral mediante la forma de contratación.



Interpretación

De acuerdo con la tabla 6 y figura 3, correspondientes a la pregunta 3, el 45.71% de los encuestados indicó que casi siempre el área de recursos humanos atiende eficientemente las necesidades laborales. Asimismo, el 37.14% respondió a veces, mientras que el 5.71% manifestó nunca, casi nunca y siempre, respectivamente. En consecuencia, se evidencia que, según la percepción de los participantes, casi siempre se brinda una atención adecuada a las necesidades laborales en las imprentas del distrito de Mala.

Tabla 7:
Distribución de frecuencia Capacitación laboral.

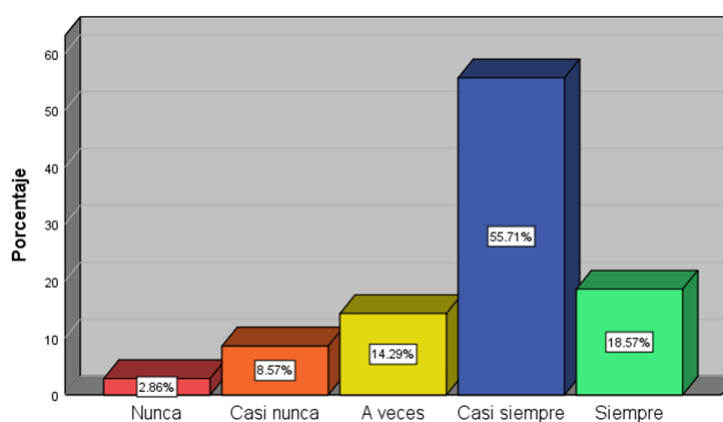
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2.86	2.86	2.86

Casi nunca	6	8.57	8.57	11.43
A veces	10	14.29	14.29	25.72
Casi siempre	39	55.71	55.71	81.43
Siempre	13	18.57	18.57	100,0
TOTAL	70	100,0	100,0	

Nota. Datos de la frecuencia obtenida de la pregunta 4 en un rango de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Figura 4:

Distribución de frecuencia de la capacitación para la mejora de las funciones laborales.



Interpretación

De acuerdo con la tabla 7 y figura 4, correspondientes a la pregunta 4, el 55.71% de los encuestados manifestó que casi siempre reciben capacitaciones para mejorar sus funciones laborales. Asimismo, el 18.57% respondió siempre, el 14.29% a veces, el 8.57% casi nunca y el 2.86% nunca. En consecuencia, se evidencia que, según la percepción de los participantes, casi siempre las imprentas brindan capacitaciones orientadas al fortalecimiento de las funciones laborales.

Tabla 8:

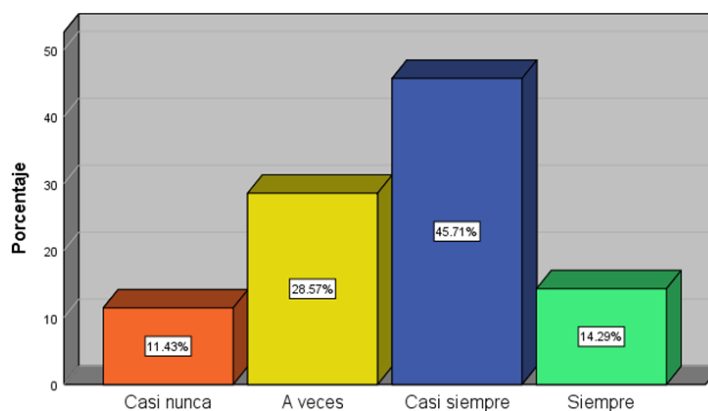
Distribución de frecuencia Actitudes positivas en el trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0	0
Casi nunca	8	11.43	11.43	11.43
A veces	20	28.57	28.57	40.00
Casi siempre	32	45.71	45.71	85.71
Siempre	10	14.29	14.29	100,0
TOTAL	70	100,0	100,0	

Nota. Datos de la frecuencia obtenida de la pregunta 5 en un rango de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Figura 5:

Distribución de frecuencia de la promoción de actitudes positivas en el trabajo.



Interpretación

De acuerdo con la tabla 8 y figura 5, correspondientes a la pregunta 5, el 45.71% de los encuestados indicó que casi siempre las imprentas promueven el desarrollo de actitudes positivas en el trabajo. Asimismo, el 28.57% respondió a veces, el 14.29% siempre y el 11.43% casi nunca. En consecuencia, se evidencia que, según la percepción de los participantes, casi siempre se fomenta una actitud positiva en el entorno laboral.

Tabla 9:

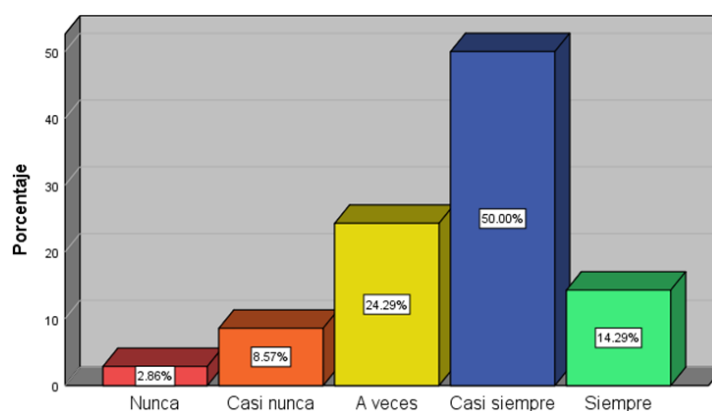
Distribución de frecuencia Habilidades profesionales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2.86	2.86	2.86
Casi nunca	6	8.57	8.57	11.43
A veces	17	24.29	24.29	35.72
Casi siempre	35	50.00	50.00	85.72
Siempre	10	14.29	14.29	100,0
TOTAL	70	100,0	100,0	

Nota. Datos de la frecuencia obtenida de la pregunta 6 en un rango de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Figura 6:

Distribución de frecuencia de la valoración y potenciación de las habilidades profesionales.



Interpretación

De acuerdo con la tabla 9 y figura 6, correspondientes a la pregunta 6, el 50% de los encuestados manifestó que casi siempre en las imprentas se valoran y potencian las habilidades profesionales de los trabajadores. Asimismo, el 24.29% respondió a veces, el 14.29% siempre, el

8.57% casi nunca y el 2.86% nunca. En consecuencia, se evidencia que, según la percepción de los participantes, casi siempre se promueve el desarrollo de las capacidades profesionales en las imprentas del distrito de Mala.

Tabla 10:

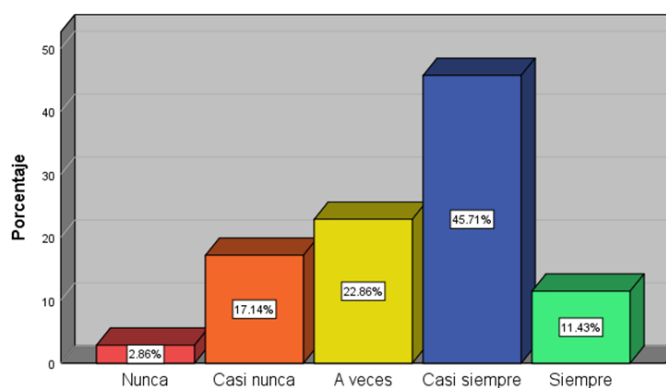
Distribución de frecuencia Sentido de pertenencia.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2.86	2.86	2.86
Casi nunca	12	17.14	17.14	20.00
A veces	16	22.86	22.86	42.86
Casi siempre	32	45.71	45.71	88.57
Siempre	8	11.43	11.43	100,0
TOTAL	70	100,0	100,0	

Nota. Datos de la frecuencia obtenida de la pregunta 7 en un rango de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Figura 7:

Distribución de frecuencia del sentido de pertenencia hacia la empresa.



Interpretación

De acuerdo con la tabla 10 y figura 7, correspondientes a la pregunta 7, el 45.71% de los encuestados indicó que casi siempre siente un fuerte sentido de pertenencia hacia la empresa. Asimismo, el 22.86% respondió a veces, el 17.14% casi nunca, el 11.43% siempre y el 2.86% nunca. En consecuencia, predomina un nivel favorable de identificación y compromiso con la empresa.

Tabla 11:

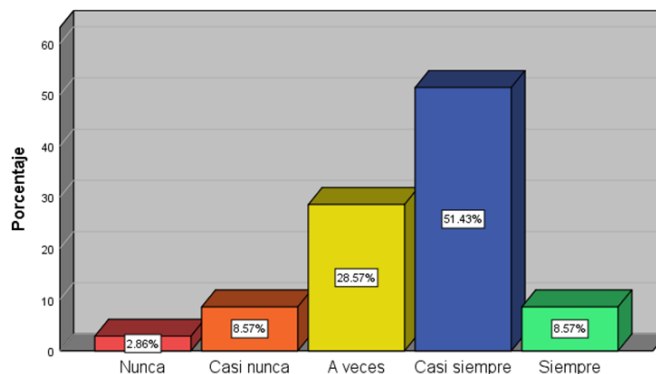
Distribución de frecuencia Rotación de personal.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2.86	2.86	2.86
Casi nunca	6	8.57	8.57	11.43
A veces	20	28.57	28.57	40.00
Casi siempre	36	51.43	51.43	91.43
Siempre	6	8.57	8.57	100,0
TOTAL	70	100,0	100,0	

Nota. Datos de la frecuencia obtenida de la pregunta 8 en un rango de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Figura 8:

Distribución de frecuencia de la baja rotación de personal en la empresa.



Interpretación

De acuerdo con la tabla 11 y figura 8, correspondientes a la pregunta 8, el 51.43% de los encuestados manifestó que casi siempre la rotación de personal es baja en las imprentas donde laboran. Asimismo, el 28.57% respondió a veces, el 8.57% casi nunca y siempre, respectivamente, mientras que el 2.86% indicó nunca. En consecuencia, se evidencia que, según la percepción de los participantes, la permanencia del personal tiende a ser estable en las imprentas del distrito de Mala.

Tabla 12:

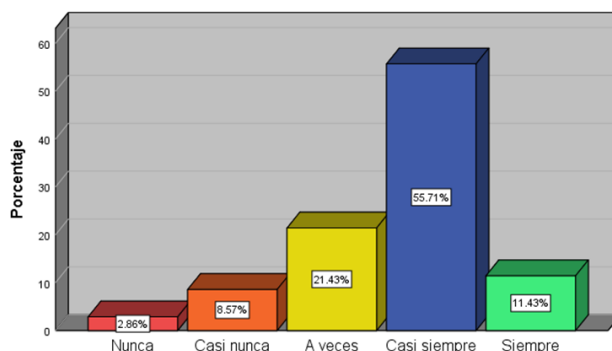
Distribución de frecuencia Desarrollo profesional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2.86	2.86	2.86
Casi nunca	6	8.57	8.57	11.43
A veces	15	21.43	21.43	32.86
Casi siempre	39	55.71	55.71	88.57
Siempre	8	11.43	11.43	100,0
TOTAL	70	100,0	100,0	

Nota. Datos de la frecuencia obtenida de la pregunta 9 en un rango de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Figura 9:

Distribución de frecuencia de las oportunidades de desarrollo profesional brindadas por la empresa.



Interpretación

De acuerdo con la tabla 12 y figura 9, correspondientes a la pregunta 9, el 55.71% de los encuestados indicó que casi siempre la empresa brinda oportunidades de desarrollo profesional. Asimismo, el 21.43% respondió a veces, el 11.43% siempre, el 8.57% casi nunca y el 2.86% nunca. En consecuencia, se evidencia que, según la percepción de los participantes, las empresas promueven con frecuencia el crecimiento y desarrollo profesional de sus trabajadores.

Tabla 13:

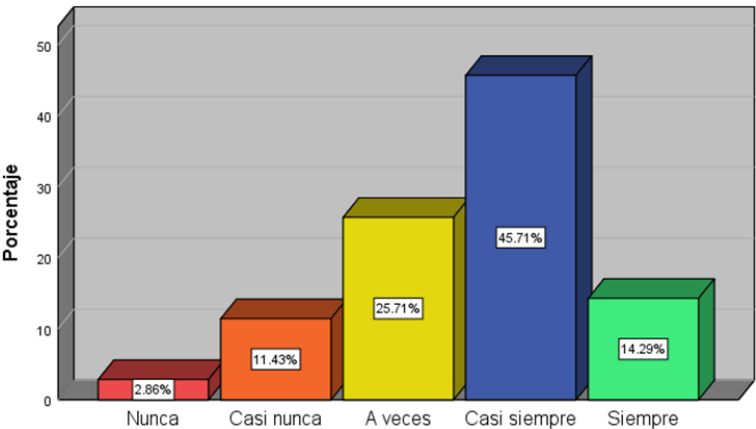
Distribución de frecuencia Métodos de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2.86	2.86	2.86
Casi nunca	8	11.43	11.43	14.29
A veces	18	25.71	25.71	40.00
Casi siempre	32	45.71	45.71	85.71

Siempre	10	14.29	14.29	100,0
TOTAL	70	100,0	100,0	

Nota. Datos de la frecuencia obtenida de la pregunta 10 en un rango de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Figura 10:
Distribución de frecuencia de la aplicación de métodos de trabajo que facilitan la productividad.



Interpretación

De acuerdo con la tabla 13 y figura 10, correspondientes a la pregunta 10, el 45.71% de los encuestados manifestó que casi siempre aplican métodos de trabajo que facilitan la productividad. Asimismo, el 25.71% respondió a veces, el 14.29% siempre, el 11.43% casi nunca y el 2.86% nunca. En consecuencia, se evidencia que, según la percepción de los participantes, predominan prácticas laborales que contribuyen al desarrollo eficiente de las actividades y al incremento de la productividad.

Tabla 14:
Distribución de frecuencia Rendimiento laboral.

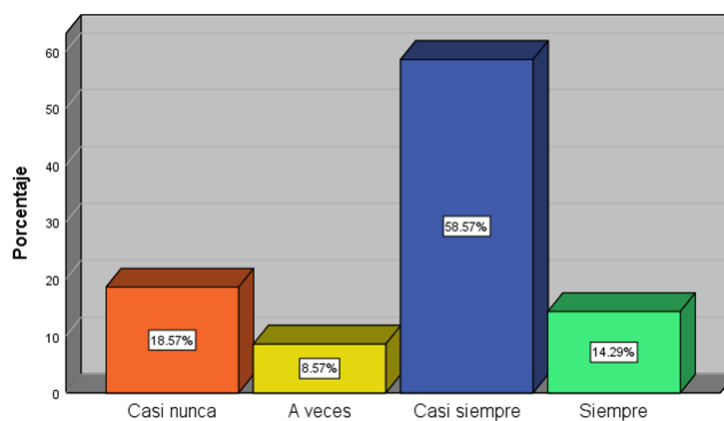
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	0	0	0	0

Casi nunca	13	18.57	18.57	18.57
A veces	6	8.57	8.57	27.14
Casi siempre	41	58.57	58.57	85.71
Siempre	10	14.29	14.29	100,0
TOTAL	70	100,0	100,0	

Nota. Datos de la frecuencia obtenida de la pregunta 11 en un rango de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Figura 11:

Distribución de frecuencia de la mejora del rendimiento laboral mediante los sistemas implementados.



Interpretación

De acuerdo con la tabla 14 y figura 11, correspondientes a la pregunta 11, el 58.57% de los encuestados manifestó que casi siempre los sistemas implementados permiten mejorar el rendimiento laboral. Asimismo, el 18.57% indicó casi nunca, el 14.29% siempre y el 8.57% a veces. En consecuencia, se evidencia que, según la percepción de los participantes, los sistemas implementados contribuyen con frecuencia a la mejora del rendimiento laboral.

Tabla 15:

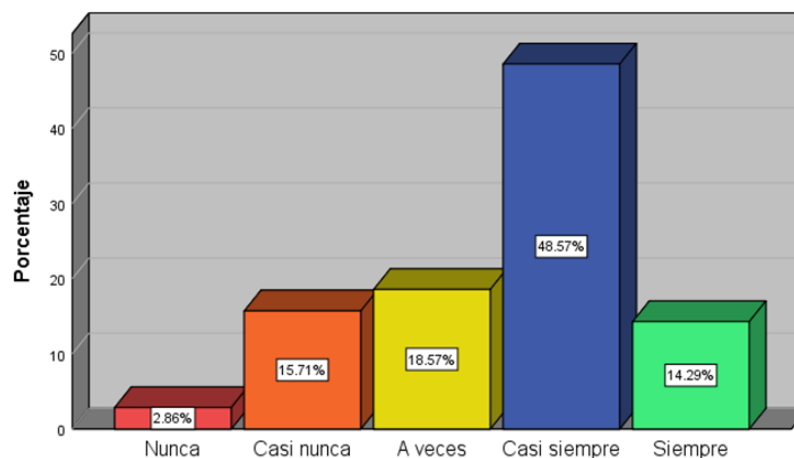
Distribución de frecuencia Evaluación de desempeño.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2.86	2.86	2.86
Casi nunca	11	15.71	15.71	18.57
A veces	13	18.57	18.57	37.14
Casi siempre	34	48.57	48.57	85.71
Siempre	10	14.29	14.29	100,0
TOTAL	70	100,0	100,0	

Nota. Datos de la frecuencia obtenida de la pregunta 12 en un rango de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Figura 12:

Distribución de frecuencia de las evaluaciones de desempeño orientadas a la mejora laboral.



Interpretación

De acuerdo con la tabla 15 y figura 12, correspondientes a la pregunta 12, el 48.57% de los encuestados manifestó que casi siempre reciben evaluaciones de desempeño que les permiten identificar oportunidades de mejora. Asimismo, el 18.57% respondió a veces, el 15.71% casi nunca, el 14.29% siempre y el 2.86% nunca. En consecuencia, se evidencia que, según la

percepción de los participantes, las evaluaciones de desempeño se realizan de manera frecuente y contribuyen al desarrollo laboral.

Tabla 16:

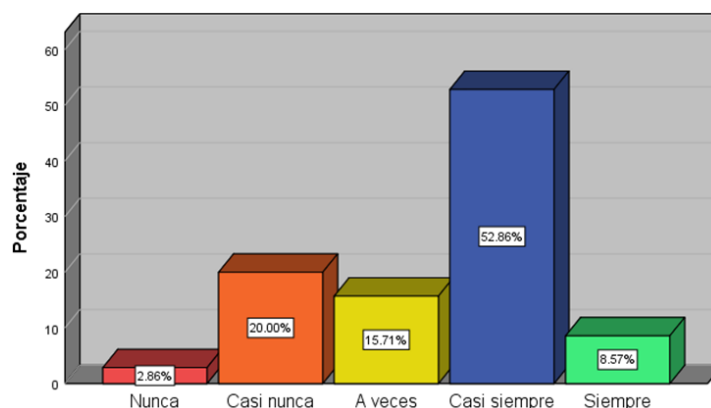
Distribución de frecuencia Ajustes estructurales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2.86	2.86	2.86
Casi nunca	14	20.00	20.00	22.86
A veces	11	15.71	15.71	38.57
Casi siempre	37	52.86	52.86	91.43
Siempre	6	8.57	8.57	100,0
TOTAL	70	100,0	100,0	

Nota. Datos de la frecuencia obtenida de la pregunta 13 en un rango de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Figura 13:

Distribución de frecuencia de los ajustes estructurales para la optimización del trabajo.



Interpretación

De acuerdo con la tabla 16 y figura 13, correspondientes a la pregunta 13, el 52.86% de los encuestados manifestó que casi siempre las imprentas realizan ajustes estructurales cuando es necesario para optimizar el trabajo. Asimismo, el 20% respondió casi nunca, el 15.71% a veces, el 8.57% siempre y el 2.86% nunca. En consecuencia, se evidencia que, según la percepción de los participantes, con mayor frecuencia se aplican ajustes organizativos orientados a mejorar el funcionamiento laboral.

Tabla 17:

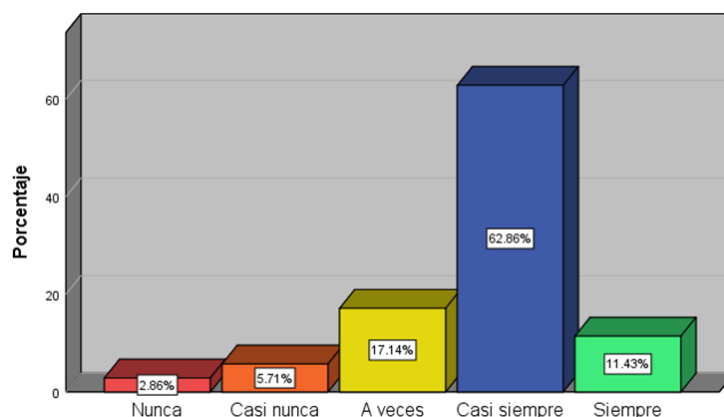
Distribución de frecuencia Proactividad laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2.86	2.86	2.86
Casi nunca	4	5.71	5.71	8.57
A veces	12	17.14	17.14	25.71
Casi siempre	44	62.86	62.86	88.57
Siempre	8	11.43	11.43	100,0
TOTAL	70	100,0	100,0	

Nota. Datos de la frecuencia obtenida de la pregunta 14 en un rango de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Figura 14:

Distribución de frecuencia de la proactividad en el lugar de trabajo.



Interpretación

De acuerdo con la tabla 17 y figura 14, correspondientes a la pregunta 14, el 62.86% de los encuestados manifestó que casi siempre los colaboradores de las imprentas son personas proactivas en su centro de trabajo. Asimismo, el 17.14% respondió a veces, el 11.43% siempre, el 5.71% casi nunca y el 2.86% nunca. En consecuencia, se evidencia que, según la percepción de los participantes, predomina una actitud proactiva en los trabajadores de las imprentas.

Tabla 18:

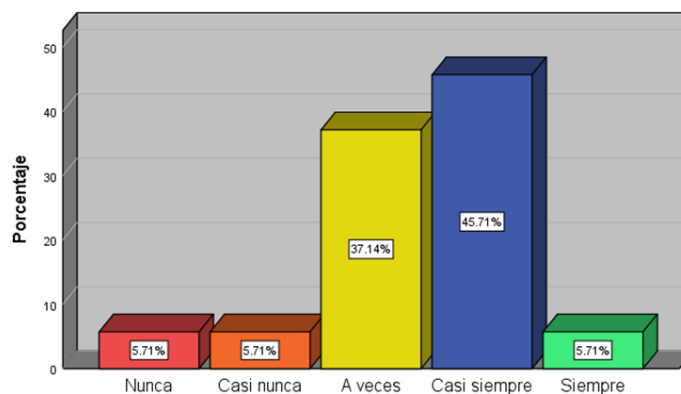
Distribución de frecuencia Mejora continua.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	4	5.71	5.71	5.71
Casi nunca	4	5.71	5.71	11.42
A veces	26	37.14	37.14	48.56
Casi siempre	32	45.71	45.71	94.27
Siempre	4	5.71	5.71	100,0
TOTAL	70	100,0	100,0	

Nota. Datos de la frecuencia obtenida de la pregunta 15 en un rango de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Figura 15:

Distribución de frecuencia de la búsqueda constante de mejora continua en las labores.



Interpretación

De acuerdo con la tabla 18 y figura 15, correspondientes a la pregunta 15, el 45.71% de los encuestados manifestó que casi siempre los colaboradores buscan la mejora continua en sus labores. Asimismo, el 37.14% respondió a veces, mientras que el 5.71% indicó nunca, casi nunca y siempre, respectivamente. En consecuencia, se evidencia que, según la percepción de los participantes, predomina la tendencia hacia la mejora continua en el desempeño laboral.

Tabla 19:

Distribución de frecuencia Adaptación al cambio.

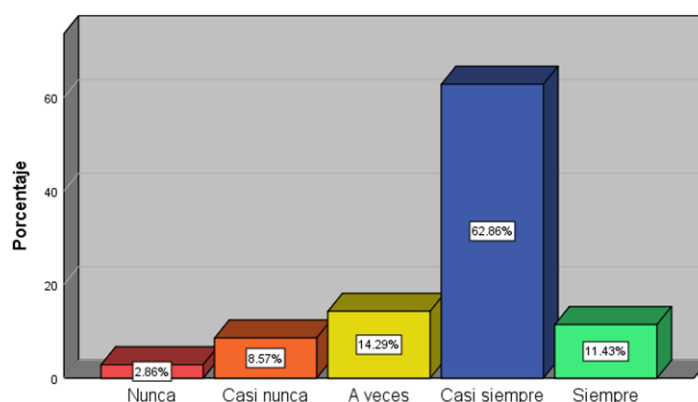
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2.86	2.86	2.86
Casi nunca	6	8.57	8.57	11.43
A veces	10	14.29	14.29	25.72
Casi siempre	44	62.86	62.86	88.58

Siempre	8	11.43	11.43	100,0
TOTAL	70	100,0	100,0	

Nota. Datos de la frecuencia obtenida de la pregunta 16 en un rango de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Figura 16:

Distribución de frecuencia de la adaptación a los cambios dentro de la empresa.



Interpretación

De acuerdo con la tabla 19 y figura 16, correspondientes a la pregunta 16, el 62.86% de los encuestados manifestó que casi siempre los colaboradores se adaptan fácilmente a los cambios dentro de la imprenta. Asimismo, el 14.29% respondió a veces, el 11.43% siempre, el 8.57% casi nunca y el 2.86% nunca. En consecuencia, se evidencia que, según la percepción de los participantes, existe una adecuada capacidad de adaptación al cambio en las imprentas.

Tabla 20:

Distribución de frecuencia del uso eficiente de recursos.

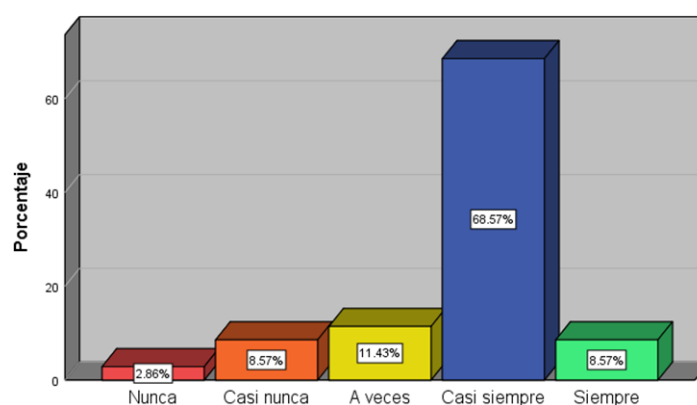
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	2.86	2.86	2.86
Casi nunca	6	8.57	8.57	11.43

A veces	8	11.43	11.43	22.86
Casi siempre	48	68.57	68.57	91.43
Siempre	6	8.57	8.57	100,0
TOTAL	70	100,0	100,0	

Nota. Datos de la frecuencia obtenida de la pregunta 17 en un rango de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Figura 17:

Distribución de frecuencia de la minimización del uso de recursos innecesarios en el trabajo.



Interpretación

De acuerdo con la tabla 20 y figura 17, correspondientes a la pregunta 17, el 68.57% de los encuestados indicó que casi siempre los colaboradores realizan su trabajo procurando minimizar el uso de recursos innecesarios. Asimismo, el 11.43% respondió a veces, el 8.57% casi nunca y siempre, respectivamente, mientras que el 2.86% señaló nunca. En consecuencia, se evidencia que, según la percepción de los participantes, predomina una práctica orientada al uso eficiente de los recursos en las imprentas.

Tabla 21:

Distribución de frecuencia Competitividad empresarial.

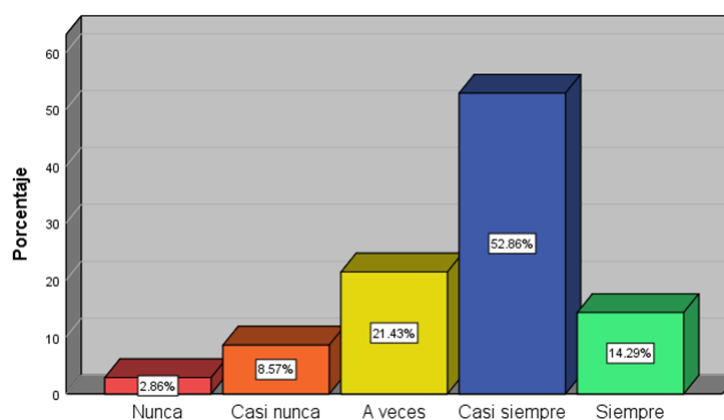
Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
------------	------------	------------	------------

			válido	acumulado
Nunca	2	2.86	2.86	2.86
Casi nunca	6	8.57	8.57	11.43
A veces	15	21.43	21.43	32.86
Casi siempre	37	52.86	52.86	85.72
Siempre	10	14.29	14.29	100,0
TOTAL	70	100,0	100,0	

Nota. Datos de la frecuencia obtenida de la pregunta 18 en un rango de Nunca, Casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre.

Figura 18:

Distribución de frecuencia de la contribución a la competitividad de la empresa en el mercado.



Interpretación

De acuerdo con la tabla 21 y figura 18, correspondientes a la pregunta 18, el 52.86% de los encuestados manifestó que casi siempre los colaboradores contribuyen a que la imprenta donde trabajan sea más competitiva en el mercado. Asimismo, el 21.43% respondió a veces, el 14.29% siempre, el 8.57% casi nunca y el 2.86% nunca. En consecuencia, se evidencia que,

según la percepción de los participantes, la contribución del personal fortalece la competitividad de las imprentas en el mercado.

Estadística descriptiva de la variable gestión del talento humano y sus 3 dimensiones

Variable 1: Gestión del talento humano

Tabla 22:

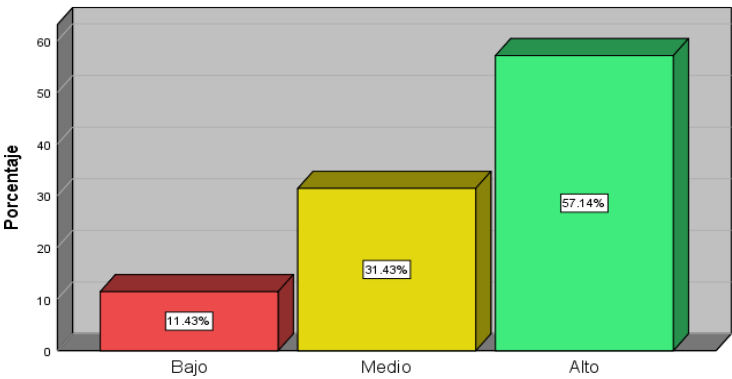
Distribución de frecuencia de la variable gestión del talento humano

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	11.43	11.43	11.43
Medio	22	31.43	31.43	42.86
Alto	40	57.14	57.14	100,0
TOTAL	70	100,0	100,0	

Nota. Datos de la frecuencia obtenida de la variable Gestión del talento humano en un rango de Bajo, medio y alto.

Figura 19:

Distribución de frecuencia de la variable gestión del talento humano



Interpretación

De acuerdo a la tabla 22 y el gráfico 19 de la Variable 1: Gestión del talento humano, se aprecia que el 57.14% de los encuestados considera que existe un nivel alto de GTH. Asimismo,

el 31.43% lo percibe en un nivel medio y el 11.43% en un nivel bajo. En conjunto, estos resultados indican que predomina una percepción alta, según los colaboradores encuestados.

Dimensión 1: Integración del personal

Tabla 23:

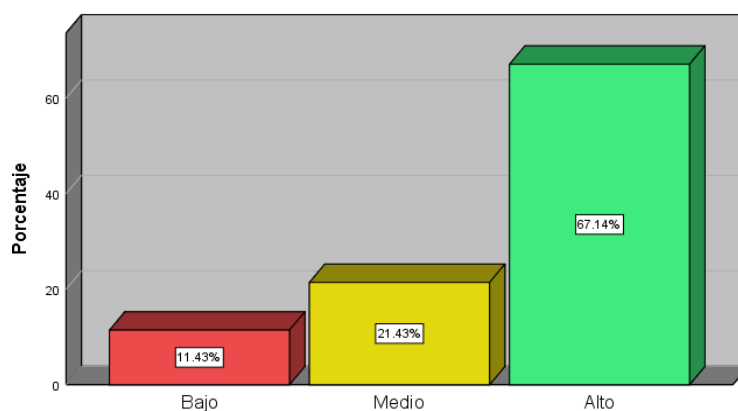
Distribución de frecuencia de la dimensión 1 integración del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	11.43	11.43	11.43
Medio	15	21.43	21.43	32.86
Alto	47	67.14	67.14	100,0
TOTAL	70	100,0	100,0	

Nota. Datos de la frecuencia obtenida de la dimensión 1 integración del personal en un rango de Bajo, medio y alto.

Figura 20:

Distribución de frecuencia de la dimensión 1 integración del personal



Interpretación

Se puede interpretar de la tabla 23 y la figura 20 de la dimensión “integración del personal”, el cual se observa que un 67.14% de los participantes en la encuesta percibieron un

nivel alto. Asimismo, el 21.43% se ubica en un nivel medio y 11.43% en un nivel bajo. En conjunto, predomina una percepción alta, de acuerdo a los encuestados

Dimensión 2: Desarrollo del personal

Tabla 24:

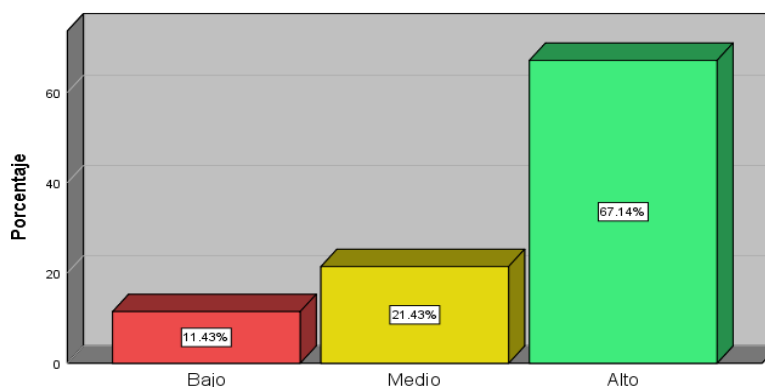
Distribución de frecuencia de la dimensión 2 desarrollo del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	11.43	11.43	11.43
Medio	15	21.43	21.43	32.86
Alto	47	67.14	67.14	100,0
TOTAL	70	100,0	100,0	

Nota. Datos de la frecuencia obtenida de la dimensión 2 desarrollo del personal en un rango de Bajo, medio y alto.

Figura 21:

Figura de la tabla número 24: Distribución de la frecuencia porcentual de la dimensión 2 desarrollo del personal



Interpretación

Se puede interpretar de la tabla 24 y la figura 21 de la dimensión “desarrollo personal”, el cual se observa que un 67.14% de los participantes en la encuesta percibieron un nivel alto.

Asimismo, el 21.43% se ubica en un nivel medio y 11.43% en un nivel bajo. En conjunto, predomina una percepción alta, de acuerdo a los encuestados.

Dimensión 3: Retención del personal

Tabla 25:

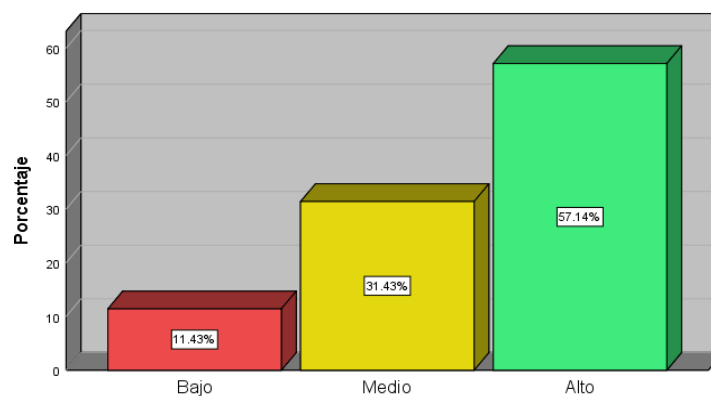
Distribución de frecuencia de la dimensión 3 retención del personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	11.43	11.43	11.43
Medio	22	31.43	31.43	42.86
Alto	40	57.14	57.14	100,0
TOTAL	70	100,0	100,0	

Nota. Datos de la frecuencia obtenida de la dimensión 3 retención del personal en un rango de Bajo, medio y alto.

Figura 22:

Distribución de frecuencia de la dimensión 3 retención del personal



Interpretación

Se puede interpretar de la tabla 25 y la figura 22 de la dimensión “retención del personal”, el cual se observa que un 57.14% de los participantes en la encuesta percibieron un

nivel alto. Asimismo, el 31.43% se ubica en un nivel medio y 11.43% en un nivel bajo. En conjunto, predomina una percepción alta, de acuerdo a los encuestados.

Estadística descriptiva de la variable productividad laboral y sus 4 dimensiones

Variable 2: Productividad laboral

Tabla 26:

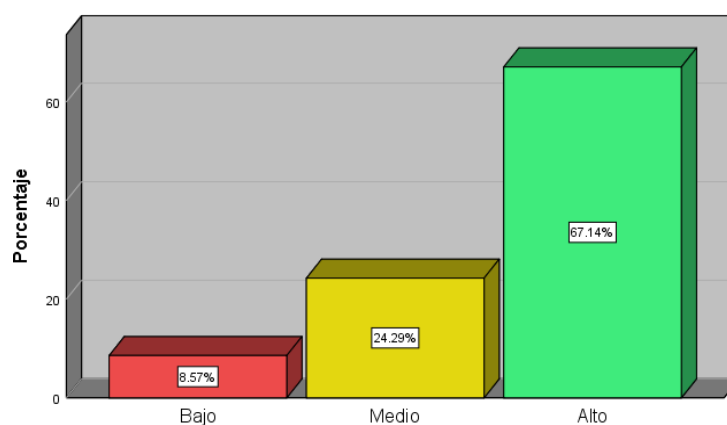
Distribución de frecuencia de la variable productividad laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	6	8.57	8.57	8.57
Medio	17	24.29	24.29	32.86
Alto	47	67.14	67.14	100,0
TOTAL	70	100,0	100,0	

Nota. Datos de la frecuencia obtenida de la variable Productividad laboral en un rango de Bajo, medio y alto.

Figura 23:

Distribución de frecuencia de la variable productividad laboral



Interpretación

Se puede interpretar de la tabla 26 y la figura 23 de la dimensión “productividad laboral”, el cual se observa que un 67.14% de los participantes en la encuesta percibieron un nivel alto. Asimismo, el 24.29% se ubica en un nivel medio y 8.57% en un nivel bajo. En conjunto, predomina una percepción alta, de acuerdo a los encuestados.

Dimensión 1: Factores internos

Tabla 27:

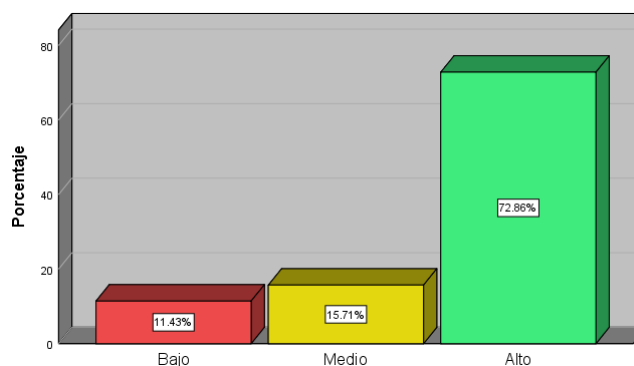
Distribución de frecuencia de la dimensión 1 factores internos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	11.43	11.43	11.43
Medio	11	15.71	15.71	27.14
Alto	51	72.86	72.86	100,0
TOTAL	70	100,0	100,0	

Nota. Datos de la frecuencia obtenida de la dimensión 1 factores internos en un rango de Bajo, medio y alto.

Figura 24:

Distribución de frecuencia de la dimensión 1 factores internos



Interpretación

Se puede interpretar de la tabla 27 y la figura 24 de la dimensión “factores internos”, el cual se observa que un 72.86% de los participantes en la encuesta percibieron un nivel alto. Asimismo, el 15.71% se ubica en un nivel medio y 11.43% en un nivel bajo. En conjunto, predomina una percepción alta, de acuerdo a los encuestados.

Dimensión 2: Factores externos

Tabla 28:

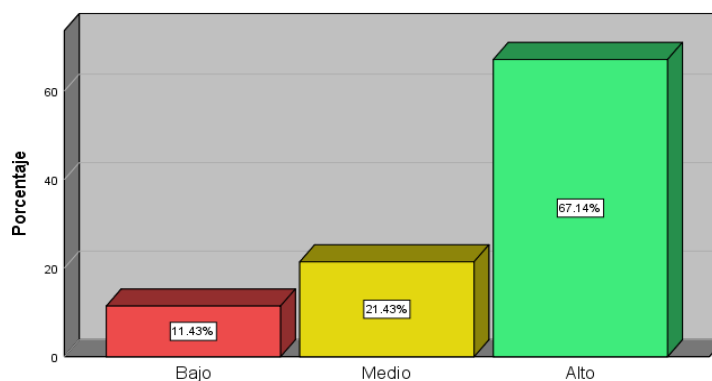
Distribución de frecuencia de la dimensión 2 factores externos

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	11.43	11.43	11.43
Medio	15	21.43	21.43	32.86
Alto	47	67.14	67.14	100,0
TOTAL	70	100,0	100,0	

Nota. Datos de la frecuencia obtenida de la dimensión 2 factores externos en un rango de Bajo, medio y alto.

Figura 25:

Distribución de frecuencia de la dimensión 2 factores externos



Interpretación

Se puede interpretar de la tabla 28 y la figura 25 de la dimensión “factores externos”, el cual se observa que un 67.14% de los participantes en la encuesta percibieron un nivel alto. Asimismo, el 21.43% se ubica en un nivel medio y 11.43% en un nivel bajo. En conjunto, predomina una percepción alta, de acuerdo a los encuestados.

Dimensión 3: Eficacia

Tabla 29:

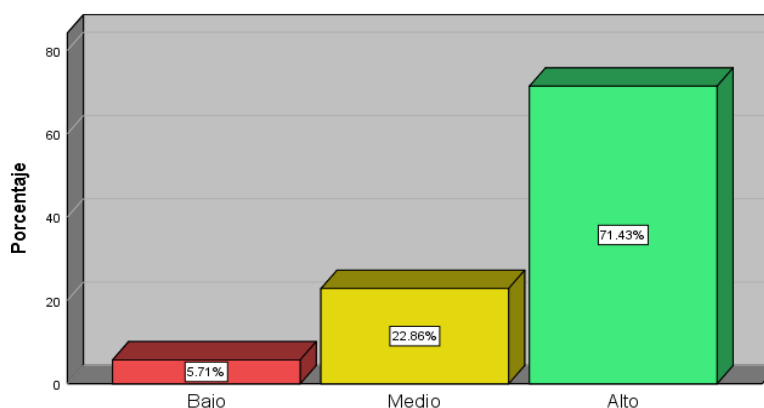
Distribución de frecuencia de la dimensión 3 eficacia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	4	5.71	5.71	5.71
Medio	16	22.86	22.86	28.57
Alto	50	71.43	71.43	100,0
TOTAL	70	100,0	100,0	

Nota. Datos de la frecuencia obtenida de la dimensión 3 eficacia en un rango de Bajo, medio y alto.

Figura 26:

Distribución de frecuencia de la dimensión 3 eficacia



Interpretación

Se puede interpretar de la tabla 29 y la figura 26 de la dimensión “eficacia, el cual se observa que un 71.43% de los participantes en la encuesta percibieron un nivel alto. Asimismo, el 22.86% se ubica en un nivel medio y 5.71% en un nivel bajo. En conjunto, predomina una percepción alta, de acuerdo a los encuestados.

Dimensión 4: Eficiencia

Tabla 30:

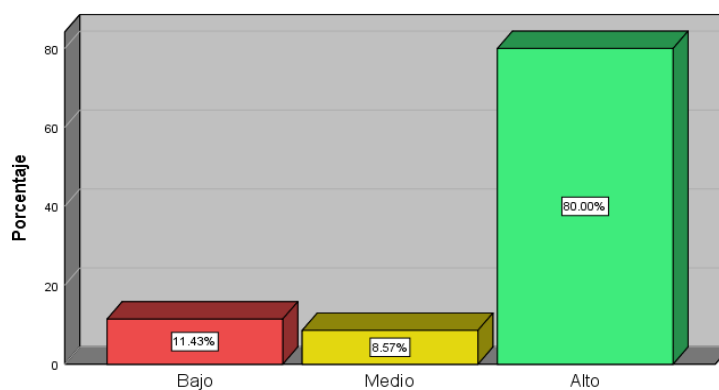
Distribución de frecuencia de la dimensión 4 eficiencia

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	8	11.43	11.43	11.43
Medio	6	8.57	8.57	20.00
Alto	56	80.00	80.00	100,0
TOTAL	70	100,0	100,0	

Nota. Datos de la frecuencia obtenida de la dimensión 4 eficiencia en un rango de Bajo, medio y alto.

Figura 27:

Distribución de frecuencia de la dimensión 4 eficiencia



Interpretación

Se puede interpretar de la tabla 30 y la figura 27 de la dimensión “eficiencia, el cual se observa que un 80.00% de los participantes en la encuesta percibieron un nivel alto. Asimismo, el 11.43% se ubica en un nivel bajo y 8.57% en un nivel medio. En conjunto, predomina una percepción alta, de acuerdo a los encuestados.

5.2 Resultados inferenciales

Para comprobar las hipótesis se emplearán los resultados inferenciales, definida como aquella estadística que puede generalizar a partir de las muestras de sujetos estudiados (Guevara et al., 2020). En tal sentido, previo a ello, se aplicó una prueba de normalidad, con la finalidad de identificar el estadístico de correlación adecuado. Ya que, esta prueba es usada para la verificación previa para la determinación del desarrollo o no de ciertos elementos estadísticos (Flores y Flores, 2021).

Tabla 31:

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión del talento humano	,161	70	,000	,918	70	,000
Productividad laboral	,199	70	,000	,913	70	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Datos procesados - prueba de normalidad

Decisión: La tabla muestra una prueba no normal al evidenciarse una significancia ,000 donde la distribución de datos es no paramétrica, optándose por “Kolmogorov-Smirnov” debido a que el grado de libertad superó la cantidad de 50 datos, tal y como requiere esta regla se cuenta con un gl de 70. En

consecuencia, se determina el uso del estadístico de correlación “rho spearman para pruebas no paramétricas”.

Prueba estadística respecto a la hipótesis general

Ha. La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026.

Ho. La gestión del talento humano no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026.

Tabla 32:

Prueba de hipótesis general

		V1 - Gestión del talento humano	V2 - Productividad laboral	
Rho de Spearman	V1 - Gestión del talento humano	Coefficiente de correlación	1,000	,986
		Sig. (bilateral)		,000
		N	70	70
	V2 - Productividad laboral	Coefficiente de correlación	,986	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	70	70
La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)				

Conforme a lo mostrado en la tabla, la estadística determinó una relación basada en Spearman de valor de ,986, siendo este un valor alto y positivo al ser proporcional, con una significancia de ,000 esto confirma la hipótesis del investigador y rechaza la nula. Corroborando el vínculo de gestión del talento humano y productividad laboral.

Prueba estadística en relación con la hipótesis específica 1

Ha. La integración del personal se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026.

Ho. La integración del personal no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026

Tabla 33:

Prueba de hipótesis específica 1

			V2 - Productividad laboral	D1 - Integración del personal
Rho de Spearman	V2 - Productividad laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,967
		Sig. (bilateral)		,000
		N	70	70
	D1 - Integración del personal	Coeficiente de correlación	,967	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	70	70
La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)				

Conforme a lo mostrado en la tabla, la estadística determinó una relación basada en Spearman de valor de ,967, siendo este un valor alto y positivo al ser proporcional, con una significancia de ,000 esto confirma la hipótesis del investigador y rechaza la nula. Corroborando el vínculo de integración del personal y productividad laboral.

Prueba estadística en relación con la hipótesis específica 2

Ha. El desarrollo del personal se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026.

Ho. El desarrollo del personal no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026.

Tabla 34:

Prueba de hipótesis específica 2

			V2 - Productivida d laboral	D2 - Desarrollo del personal
Rho de Spearman	V2 - Productividad laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,893
		Sig. (bilateral)		,000
		N	70	70
	D2 - Desarrollo del personal	Coefficiente de correlación	,893	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	70	70
La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)				

Conforme a lo mostrado en la tabla, la estadística determinó una relación basada en Spearman de valor de ,893, siendo este un valor alto y positivo al ser proporcional, con una significancia de ,000 esto confirma la hipótesis del investigador y rechaza la nula. Corroborando el vínculo de desarrollo del personal y productividad laboral.

Prueba estadística en relación con la hipótesis específica 3

Ha. La retención del personal se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026.

Ho. La retención del personal no se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026.

Tabla 35:

Prueba de hipótesis específica 3

		V2 - Productividad laboral	D5 - Retención del personal	
Rho de Spearman	V2 - Productividad laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,943
		Sig. (bilateral)		,000
		N	70	70
	D5 - Retención del personal	Coefficiente de correlación	,943	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	70	70
La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)				

Conforme a lo mostrado en la tabla, la estadística determinó una relación basada en Spearman de valor de ,943, siendo este un valor alto y positivo al ser proporcional, con una significancia de ,000 esto confirma la hipótesis del investigador y rechaza la nula. Corroborando el vínculo de retención del personal y productividad laboral.

VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Estudio tuvo como hallazgo principal el vínculo entre la gestión del talento humano y la productividad laboral en los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026. Los resultados mostraron una significancia de ,000 el cual es óptima para declarar el rechazo hacia la hipótesis nula, confirmando la hipótesis del investigador (alterna), puesto que reafirma el vínculo significativo entre las variables antes mencionadas, haciendo énfasis de un coeficiente de correlación alto de 0.986 trabajado bajo el estadístico de relación Spearman. Estos resultados se asemejan a estudios de Aspiazu y Esquivel (2025), quienes obtuvieron un valor de correlación en 0.676, donde López (2022) también obtiene un dato similar (0.667); y a Sánchez (2025) con un valor de relación en 0.581. Además, se obtuvieron antecedentes como el de León y Villanueva (2025) reportaron una correlación muy alta de 0.976; Baque y Cañarte (2023), una correlación alta de 0.819; Romero (2025), una correlación muy alta de 0.968; Zambrano et al. (2024), una correlación muy alta de 0.949; y Lovera (2025), una correlación alta de 0.814. En síntesis, se argumenta que hay relación en otros estudios, corroborando teóricamente esta investigación.

En segunda instancia, específicamente el primer objetivo, confirmó un vínculo entre la integración del personal y la productividad laboral en estas imprentas. Donde los resultados fueron significativos (0.000) aceptando la cercana relación entre sí, con un valor de spearman en 0.967, teniendo un nivel alto de nexo. Esto se contrasta con estudios como el de Mogrovejo (2024), quien también tuvo una relación positiva de 0.518 habiendo una diferencia en el nivel como “moderado”. Además, Torre (2023) obtuvo un 0.960 confirmando una relación similar al presente estudio, puesto que también presenta valor alto positivo.

Seguidamente para el segundo objetivo, se obtuvo un vínculo cercano entre el desarrollo del personal y la productividad laboral en los colaboradores de dichas imprentas, 2026. Donde el resultado fue alto positivo en 0.893 mediante spearman, además de la significancia de 0.000, mostrando una aceptación a la hipótesis alterna. Estos hallazgos se comparan de forma similar con Camarena y Chura

(2023), donde también se presentó un valor alto y positivo de 0.782; así también, Akintui (2024), con un valor positivo correlacional de 0.685; y Adriano y Neira (2024), con una correlación positiva de 0.574. Todos estos estudios confirman el vínculo cercano proporcional entre el desarrollo del colaborador y la productividad en sus labores.

Finalmente, con respecto al último objetivo específico 3, su hallazgo fue: el vínculo estrecho entre la retención del personal y la productividad laboral en los colaboradores en imprentas. El cual mostró un valor significativo de 0.000 y una correlación de 0.943 alto positiva. Donde autores como Flores y Sánchez (2024), presentaron un valor de 0.515 siendo este moderado pero positivo. Sin embargo, Paucar y Usuriaga (2023), reportaron una relación positiva elevada en 0.948. En definitiva, se confirma la relación entre retener al personal y cómo ello genera contraste con el rendimiento laboral.

VII. CONCLUSIONES.

La conclusión al cual se llegó, las imprentas del distrito de Mala, donde los recursos humanos son limitados y el personal cumple múltiples funciones, se ha demostrado que existe relación. La estadística inferencial evidenció una significancia bilateral menor al nivel alfa 0.05, obteniendo nexo positivo muy elevado de 0.986, indicando que, cuando se gestionan correctamente los procesos de integración, desarrollo, retención del personal, se incrementa notablemente el rendimiento laboral.

Se concluye que, en un entorno laboral reducido como el de las imprentas del distrito de Mala, la integración del colaborador persiste un vínculo con la productividad en el trabajo. En análisis estadístico inferencial evidenció una significancia bilateral menor al nivel alfa 0.05, mostrando un nexo positivo muy elevado en 0.967, evidenciando que el entorno laboral “clima” como: compañerismo, confianza, compromiso y eficiencia, logra aumentar directamente la productividad.

Se concluye que, en el contexto de las imprentas, el crecimiento o desarrollo profesional tiene una relación con el esfuerzo laboral siendo más productivo, ya que en algunas situaciones se descuida priorizando la operatividad diaria. La estadística inferencial evidenció una significancia bilateral menor al nivel alfa 0.05, mostrando un nexo positivo elevado de 0.893, lo que pone en manifiesto: brinda formación o se permite al personal aprender nuevas técnicas o mejorar sus habilidades, se obtiene una mejora tangible en la productividad.

Se concluye que, en las imprentas del distrito de Mala, la retención del colaborador presenta un vínculo cercano con la productividad laboral, en medida que la rotación constante de personal genera un desafío que afecta directamente los niveles de productividad. La estadística inferencial evidenció una significancia bilateral menor al nivel alfa 0.05, relevando un nexo positivo elevado de 0.943, demostrando que retener a los trabajadores con experiencia y compromiso genera una mayor estabilidad operativa y mejor desempeño colectivo.

VIII. RECOMENDACIONES

Se sugiere a los gerentes generales o dueños de las imprentas del distrito de Mala que implementen lineamientos sencillos pero eficaces. En este tipo de organizaciones, es fundamental que el responsable de la gestión operativa promueva prácticas que fortalezcan la organización del trabajo. De esta manera, se podrán optimizar los niveles de productividad y consolidar un buen equipo de trabajo.

Se recomienda a los gerentes generales o dueños de las imprentas establecer espacios periódicos de encuentro que fomenten la interacción positiva entre los colaboradores. Estos espacios pueden tomar la forma de breves reuniones al iniciar la jornada, actividades de celebración por fechas especiales o instancias informales que promuevan el compañerismo.

Se plantea como recomendación que los gerentes generales o dueños impulsen acciones de capacitación orientadas a fortalecer las competencias del personal. Considerando la naturaleza operativa de las imprentas y sus limitaciones presupuestales, se pueden organizar sesiones breves de aprendizaje durante la jornada laboral, enfocadas en la actualización de conocimientos técnicos. Asimismo, el acceso a contenidos digitales gratuitos puede ser una herramienta útil.

Se sugiere a los gerentes generales o dueños de las imprentas que adopten medidas orientadas a la permanencia del personal, a través de un trato equitativo, condiciones laborales claras y acciones que fortalezcan el sentido de pertenencia. Entre las estrategias viables se encuentra el reconocimiento del esfuerzo individual, la posibilidad de otorgar incentivos no monetarios, como descansos adicionales o pequeños beneficios simbólicos, y el acompañamiento frente a situaciones personales que afecten al trabajador.

IX. REFERENCIAS

- Adriano, M. y Neira, D. (2024). *Gestión del talento humano y productividad laboral en la constructora Lorren S.R. L., Chiclayo, 2022*. [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/12212/Adriano%20Rojas%20c%20Maria%20Alexandra%20-%20Neira%20Fernandez%20c%20Digna%20Fiorella.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Agudelo, B. y Escobar, M. (2022). Análisis de la productividad laboral en el sector panificador del Valle del Cauca, Colombia. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 28(2), 122–136.
<https://www.redalyc.org/journal/280/28070565009/>
- Akintui, J. (2024). *Gestión del talento humano y productividad laboral en colaboradores de la Municipalidad Distrital de Río Santiago, Condorcanqui, Amazonas, 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua]. Repositorio Institucional UNIBAGUA.
<https://repositorio.unibagua.edu.pe/server/api/core/bitstreams/1bf1363f-8fb8-49dc-a4b4-b641e3f05a47/content>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Rivera, O., Acuña, L. y Lima, F. (2020). *La investigación científica: Una aproximación para los estudios de posgrado*. Editorial ISBN.
https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACI%C3%93N%20CIENT%C3%8DFICA.pdf?fbclid=IwY2xjawEWAB9leHRuA2FlbQIxMAABHSqzQrUxndT-k8FuwwvuvFvvIseYDI7f7j68SuI71r3t-nO8Nooj42A6kA3A_aem_tdBTZ36gOsYXFPOuWMFlow

- Armas, Y., Llanos, M. y Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Universidad ECOTEC
<https://ecotec.edu.ec/content/uploads/investigacion/libros/gestion-talento-humano.pdf>
- Aspiazu, L. y Esquivel, R. (2025). Gestión de talento humano y productividad en funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado, Mocache, Ecuador. *Revista Electrónica de Ciencias Gerenciales*, 7(12), 21-36. <https://ve.scielo.org/pdf/gprecg/v7n12/2739-0039-gprecg-7-12-21.pdf>
- Banco Central de Reserva del Perú. (2022). *Reporte de inflación: Panorama actual y proyecciones macroeconómicas 2022-2024*. BCRP.
<https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Reporte-Inflacion/2022/diciembre/reportede-inflacion-diciembre-2022.pdf>
- Baque, M. y Cañarte, L. (2023). Gestión del talento humano en el desempeño laboral docente. *Revista Ciencia & Sociedad*, 3(2), 99-111.
<https://cienciaysociedaduatf.com/index.php/ciesocieuatf/article/view/73/55>
- Behar, D. (2015). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom.
<http://187.191.86.244/rceis/wp-content/uploads/2015/07/Metodolog%C3%ADa-de-la-Investigaci%C3%B3n-DANIEL-S.-BEHAR-RIVERO.pdf>
- Bender, S., Bloom, N., Card, D., Van Reenen, J. y Wolter, S. (2016). Prácticas de gestión, selección de personal y productividad. *Journal of Labor Economics*, 36, S371-S409.
<https://doi.org/10.1086/694107>
- Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (2023). *Productividad y jornada laboral: Factores y estadísticas en países de la OCDE (Informe Técnico N° SUP: 138532)*. Asesoría Técnica Parlamentaria.

https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/34461/1/Informe_BC_N_2023_Productividad_y_jornada_laboral_Factores_y_estadisticas_FINAL.pdf

Camarena, C. y Chura, M. (2023). *Gestión del talento humano y productividad laboral de los trabajadores de la empresa moraval consultores, LURÍN* – 2022. [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Autónoma.

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/918051a1-b3b2-4ed5-a6b9-34f8371721c1/content>

Chávez, R. (2015). *Introducción a la metodología de la investigación*. Universidad Técnica de Machala. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/6785>

Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos. Administración de Recursos Humanos (5° ed)*. FRRQ.

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf

ComexPerú. (2023). *Reporte de productividad laboral: Resultados en 2023*. Sociedad de Comercio Exterior del Perú.

<https://www.comexperu.org.pe/upload/articles/reportes/reporte-laboral-013-.pdf>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2022: dinámica y desafíos de la inversión para impulsar una recuperación sostenible e inclusiva*. CEPAL.

<https://www.cepal.org/es/publicaciones/48077-estudio-economico-america-latina-caribe-2022-dinamica-desafios-la-inversion>

Cuesta, A. (2018) *Gestión del talento humano y del conocimiento*. Editorial ECOE

<https://www.ecoediciones.com/wp-content/uploads/2017/05/Gesti%C3%B3n-del->

talento-humano-y-del-

conocimiento.pdf?srsId=AfmBOopwhCLvPO5XVQJSPa2Pbw8GbDuLJN2XxUmuaU8
V7H0NOpj3y9nF

Dávila, R., Agüero, E., Castro, L. y Vargas, A. (2022). Productividad laboral y el teletrabajo en el sector público durante el período de emergencia nacional. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(2), 402–409. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000200402

Flores, C. y Flores K. (2021). Pruebas para comprobar la normalidad de datos en procesos productivos: andersondarling, ryan-joiner, shapiro-wilk y kolmogórov-smirnov. *Societas. Revista de Ciencias Sociales y Humanísticas* vol. 23, núm. 2, 2021. <https://portal.amelica.org/ameli/journal/341/3412237018/3412237018.pdf>

Guevara, G., Verdesoto, A. y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa: descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción. *RECIMUNDO*, 4(3), 163–173. <https://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Herzberg, F., Mausner, B. y Snyderman, B. (2010). *The Motivation to Work* - Frederick Herzberg, Bernard Mausner, Barbara Bloch Snyderman - Google Knihy. https://books.google.com.pe/books?id=KYhBB6kfSMC&printsec=frontcover&source=gs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Huamán, E., Anicama, E., Gonzáles, E., Félix, H. y Chu, W. (2021). “*Metodología de la investigación científica. guía práctica para la elección, diseño y desarrollo de la investigación*”. Universidad Autónoma de Ica.

<https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/2558/2/METODOLOGIA%20DE%20LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2023). *PERÚ: Comportamiento de los Indicadores del Mercado Laboral a Nivel Nacional y en 26 Ciudades*. INEI.

<https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/epen-nacional-ivt2023.pdf>

Isham, A., Mair, S. y Jackson, T. (2021). Worker wellbeing and productivity in advanced economies: Re-examining the link. *Ecological Economics*, 184(20), 69-89.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0921800921000471>

Jerónimo, C., Basilio, A., Claudio, B. y Ruiz, J. (2023). Gestión del talento humano y desempeño laboral de los empleados en una empresa textil de Comas. *Perspectiva austral*.

<https://doi.org/10.56294/pa20235>

Koch, M. y McGrath, R. (1996). Mejora de la productividad laboral: Las políticas de gestión de recursos humanos sí importan. *Strategic Management Journal*, 17, 335-354

[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1097-0266\(199605\)17:5<335::AID-SMJ814>3.0.CO;2-R](https://doi.org/10.1002/(SICI)1097-0266(199605)17:5<335::AID-SMJ814>3.0.CO;2-R)

Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2010). Administración Una perspectiva global y empresarial. McGraw-Hill Interamericana.

https://www.academia.edu/14776670/Administracion_Una_Perspectiva_Global_y_Empresarial_14_edici_Koontz

- León, R. y Villanueva, R. (2025). Gestión del talento humano y desempeño laboral en una Institución Pública. *Impulso, Revista De Administración*, 5(9), 413-425.
<https://revistaimpulso.org/index.php/impulso/article/view/398/825>
- López, J. y Sánchez, M. (2024). *Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal de la Cooperativa La Progresiva - Tarapoto, 2023*. [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional Digital UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/151055/Flores_PJ-Sanchez_GM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- López, T. (2022). *La gestión del talento humano y la productividad de la empresa Tecnimadera, ubicada en la ciudad de Baños de Agua Santa*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Institucional Digital UNACH.
<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8845/1/L%c3%b3pez%20Orozco%2cT.%282022%29%20La%20gesti%c3%b3n%20del%20talento%20humano%20y%20la%20productividad%20de%20la%20empresa%20Tecnimadera%2c%20ubicado%20en%20la%20ciudad%20de%20Ba%c3%b1os%20de%20Agua%20Santa..pdf>
- Lovera, D. (2024). *Gestión del talento humano como estrategia para potenciar la productividad laboral en la municipalidad distrital de Manantay año 2024*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. Repositorio UNU.
<https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/30c1e4fa-2656-45b9-a17d-484ece68a248/content>
- Medina, M., Rojas, C., Bustamante, W., Loaiza, R., Martel, C. y Castillo, R. (2023). *Metodología de la investigación. Técnicas e instrumentos de investigación*. Inudi Perú.

<https://editorial.inudi.edu.pe/index.php/editorialinudi/catalog/download/90/133/157?inline=1>

Mogrovejo, D. (2024). *Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral en la Empresa Perú Travels Team S.A.C, Lima - 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cañete]. UNDC. <https://repositorio.undc.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/bdc54046-f2d0-4bd2-b5ac-8706f54eac3e/content>

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2014). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Editorial Ediciones de la U.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/archivos/materiales_de_consulta/drogas_de_abuso/articulos/metodologiainvestigacionnaupas.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *El recurso humano y la productividad*. OIT.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *World Employment and Social Outlook: Trends 2023*. OIT.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@inst/documents/publication/wcms_865332.pdf

Paucar, Y. y Usuriaga, J. (2024). *Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en la unidad de recursos humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022*[Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. UNHEVAL.
<https://repositorio.unheval.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/dde9d225-5f4b-4821-a6e2-c42c498a3f9f/content>

- Ponce, H., Cervantes, D. y Robles, A. (2021). ¿Qué tan apropiadamente reportaron los autores el Coeficiente del Alfa de Cronbach? *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(3), 2438-2462. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.463
- Ramírez, G., Magaña, D., Ojeda, R., Ramírez, G., Magaña, D., y Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que" 84 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>
- Romero, E. (2025). *La gestión del talento humano y la productividad en la tienda Las Begonias de Hipermercados Tottus S.A., año 2023*. [Tesis de licenciatura, Universidad Continental]. Repositorio UC. <https://repositorio.continental.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/90d070b3-3a3d-4d92-ab36-c9215357f8ad/content>
- Sánchez, M. (2025). *Gestión del talento humano y productividad laboral en el profesional de enfermería de emergencia del Hospital Regional de Huacho, 2023*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Repositorio UNFSC. https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/10746/TESIS_ULTIMO.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Stopochkin, A., Sytnik, I., Wielki, J. y Karaś, E. (2022). Transformación del concepto de gestión del talento en la era de la Cuarta Revolución Industrial como base para el desarrollo sostenible. *Sostenibilidad*. <https://doi.org/10.3390/su14148727>
- Torre, W. (2023). *Gestión del talento humano y productividad laboral en la Municipalidad Distrital de Pacasmayo, 2022* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110318/Torre_RWA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

United Nations Economic Commission for Europe. (2020). *Conference of European Statisticians Recommendations for the 2020 Censuses of Population and Housing*. UNECE.

https://unece.org/DAM/stats/publications/2015/ECECES41_EN.pdf

Vallejo, L. (2016). *Gestión del talento humano*. Aval ESPOCH.

<http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano-comprimido.pdf>

Vera, L., Rivera, L. y 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/>

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>

Zambrano, M., Alcívar, F. y Booz, J. (2024). Gestión de talento humano y su impacto en la productividad laboral en la cooperativa de transporte terrestre CTM de Portoviejo.

Revista de Gestión y Recursos Humanos, 2 (1), 1-7.

<https://journal.publiseditorial.com/index.php/jmhr/article/view/94/312>

X. ANEXOS

Anexo: Validación por juicio de expertos

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:	Grado académico del experto:	Nombre del instrumento:	Título:
Carrasco Vega Yajaira Lizeth	Doctora en Administración	❖ Cuestionario	Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral de los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2025
Autores del instrumento: Chumpitaz Avalos, Gilberto Pedro.			

II. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores de evaluación del instrumento	Valoración cualitativa	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
	Valoración cuantitativa	0	0.5	1	1.5	2
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. Objetividad	Permite recabar datos o conductas observables					X
3. Actualidad	Corresponde al estado actual de los conocimientos				X	
4. Organización	Existe una organización lógica				X	
5. Suficiencia	Evalúa las dimensiones de la variable en cantidad y calidad					X
6. Intencionalidad	Adecuado para alcanzar los objetivos del estudio					X
7. Consistencia	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X

8. Coherencia	Con las variables, dimensiones e indicadores					X
9. Metodología	Responde al método, tipo diseño y enfoque del estudio					X
10. Conveniencia	Permite un adecuado levantamiento de la información					X
SUB TOTAL						19
TOTAL						19

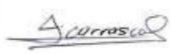
III. CRITERIO DE EVALUACIÓN:

Criterios de evaluación	Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa	Opinión de aplicabilidad
	17 – 20	Aprobado	Válido - Aplicar
	11-16	Observado	No válido - Subsananar
	0-10	Rechazado	No válido - Replantear

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable el instrumento de evaluación

V. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN:

Cañete, 19 de abril del 2024	42522235		948127462
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:	Grado académico del experto:	Nombre del instrumento:	Título:
López Cuadra Yelka Martina	Dra. Ciencias de la Educación	❖ Cuestionario	Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral de los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2025
Autores del instrumento: Chumpitaz Avalos, Gilberto Pedro.			

II. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores de evaluación del instrumento	Valoración cualitativa	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
	Valoración cuantitativa	0	0.5	1	1.5	2
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2. Objetividad	Permite recabar datos o conductas observables					X
3. Actualidad	Corresponde al estado actual de los conocimientos				X	
4. Organización	Existe una organización lógica				X	
5. Suficiencia	Evalúa las dimensiones de la variable en cantidad y calidad					X
6. Intencionalidad	Adecuado para alcanzar los objetivos del estudio					X
7. Consistencia	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X

8. Coherencia	Con las variables, dimensiones e indicadores					X
9. Metodología	Responde al método, tipo diseño y enfoque del estudio					X
10. Conveniencia	Permite un adecuado levantamiento de la información					X
SUB TOTAL						19
TOTAL						19

III. CRITERIO DE EVALUACIÓN:

Criterios de evaluación	Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa	Opinión de aplicabilidad
	17 – 20	Aprobado	Válido - Aplicar
	11-16	Observado	No válido - Subsananar
	0-10	Rechazado	No válido - Replantear

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable el instrumento

V. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN:

Lima, 19 abril del 2024	16797222		979223861
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto:	Grado académico del experto:	Nombre del instrumento:	Título:
Ferrer Quispe Andrea	Magister en gestión pública	❖ Cuestionario	Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral de los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2025
Autores del instrumento: Chumpitaz Avalos, Gilberto Pedro.			

II. CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO

Indicadores de evaluación del instrumento	Valoración cualitativa	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
	Valoración cuantitativa	0	0.5	1	1.5	2
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado				x	
2. Objetividad	Permite recabar datos o conductas observables					x
3. Actualidad	Corresponde al estado actual de los conocimientos					x
4. Organización	Existe una organización lógica					x
5. Suficiencia	Evalúa las dimensiones de la variable en cantidad y calidad				x	
6. Intencionalidad	Adecuado para alcanzar los objetivos del estudio					x
7. Consistencia	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					x

8. Coherencia	Con las variables, dimensiones e indicadores			x		
9. Metodología	Responde al método, tipo diseño y enfoque del estudio					x
10. Conveniencia	Permite un adecuado levantamiento de la información					x
SUB TOTAL				1	3	14
TOTAL						18

III. CRITERIO DE EVALUACIÓN:

Criterios de evaluación	Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa	Opinión de aplicabilidad
	17 – 20	Aprobado	Válido - Aplicar
	11-16	Observado	No válido - Subsananar
	0-10	Rechazado	No válido - Replantear

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Valido -Aplicar

V. PROMEDIO DE LA VALIDACIÓN:

18

Cañete, 19/04/2025	71994720		959455922
Lugar y fecha	DNI	Firma del experto	Teléfono

Anexo: Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

1	2	3	4	5
<i>Nunca</i>	<i>Casi nunca</i>	<i>A veces</i>	<i>Casi siempre</i>	<i>Siempre</i>

N°	Preguntas	1	2	3	4	5
X: Gestión del Talento Humano						
X1: Integración del personal						
1	¿En la imprenta donde trabajo, los procesos de reclutamiento permiten atraer al personal adecuado?					
2	¿La empresa realiza una selección cuidadosa del personal acorde al perfil requerido?					
3	¿La forma en que fui contratado facilita mi desempeño en el trabajo?					
X2: Desarrollo del personal						
4	¿Recibo capacitación para mejorar mis funciones laborales?					
5	¿La empresa promueve el desarrollo de actitudes positivas en el trabajo?					
6	¿Se valoran y potencian mis habilidades profesionales?					

X3: Retención del personal						
7	¿Siento un fuerte sentido de pertenencia hacia la empresa?					
8	¿En la imprenta donde trabajo, la rotación de personal es baja?					
9	¿La empresa me brinda oportunidades de desarrollo profesional?					
Y: Productividad laboral						
Y1: Factores internos						
10	¿En mi trabajo se aplican buenos métodos de trabajo que facilitan mi productividad?					
11	¿Los sistemas implementados permiten mejorar mi rendimiento laboral?					
Y2: Factores externos						
12	¿Recibo evaluaciones de desempeño que me permiten conocer cómo mejorar?					
13	¿La imprenta realiza ajustes estructurales cuando es necesario para optimizar el trabajo?					
Y3: Eficacia						
14	¿Soy una persona proactiva en mi lugar de trabajo?					
15	¿Busco constantemente la mejora continua en mis labores					

16	¿Me adapto fácilmente a los cambios dentro de la empresa?					
Y4: Eficiencia						
17	¿Realizo mi trabajo buscando minimizar el uso de recursos innecesarios?					
18	¿Contribuyó a que la imprenta donde trabajo sea más competitiva en el mercado?					

Anexo: Aplicación del cuestionario



Anexo: Prueba piloto - Vista de datos

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

Anexo: Prueba piloto - Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

Anexo: Prueba piloto - Vista de resultados

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

Anexo: Sábana de datos

The screenshot shows the Microsoft Excel interface with the 'Inicio' (Home) tab selected. The ribbon includes options for Font (Fuente), Alignment (Alineación), Numbers (Número), Styles (Estilos), Cells (Celdas), and Complements (Complementos). The main area displays a large data table with columns labeled with variable names (e.g., VAR0002, VAR0003, VAR0004, VAR0005, VAR0006, VAR0007, V1A, V1D1A, V1D2A, V1D3A, V2A, V2D1A, V2D2A, V2D3A, V2D4A) and rows numbered 1 through 26. The data is organized into a grid with alternating light and dark gray background colors for readability.

Anexo: Vista de datos

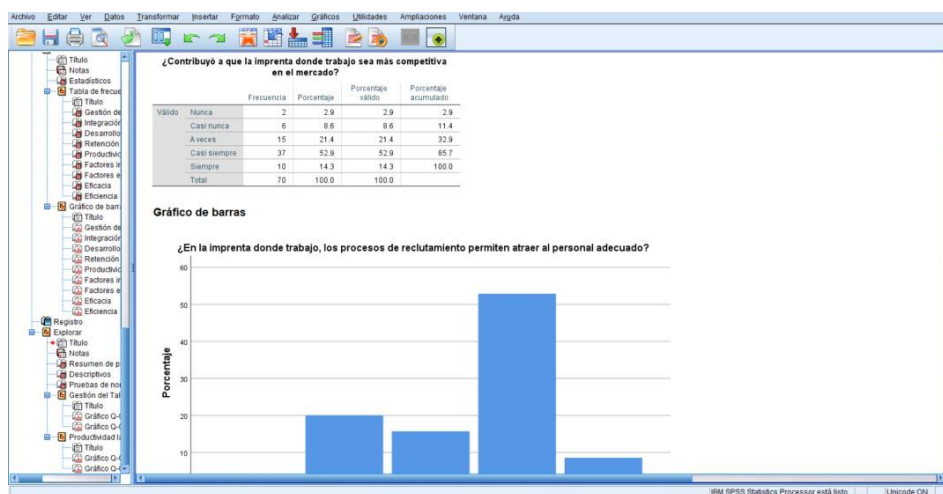
The screenshot shows the IBM SPSS Statistics 'Vista de datos' (Data View) window. The interface includes the menu bar (Archivo, Editar, Ver, Datos, Transformar, Analizar, Gráficos, Utilidades, Ampliaciones, Ventana, Ayuda) and the toolbar. The main area displays a table with 36 variables and 26 rows of data. The variables are listed at the top, and the data is displayed in a grid format. The status bar at the bottom indicates 'IBM SPSS Statistics Processor está listo' and 'Unicode ON'.

Anexo: Vista de variables

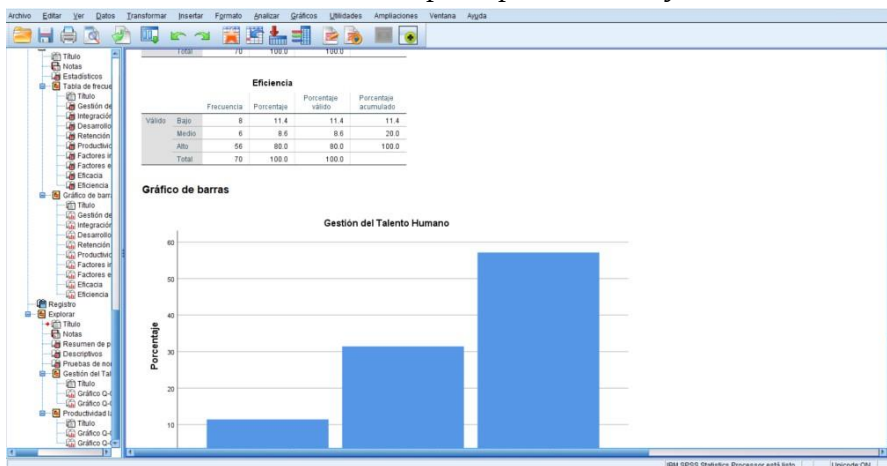
The screenshot shows the IBM SPSS Statistics 'Vista de variables' (Variable View) window. The interface includes the menu bar (Archivo, Editar, Ver, Datos, Transformar, Analizar, Gráficos, Utilidades, Ampliaciones, Ventana, Ayuda) and the toolbar. The main area displays a table with 36 variables and their properties, including Name, Type, Width, Decimals, Label, Values, Missing, Columns, Alignment, Measure, and Ref. The status bar at the bottom indicates 'IBM SPSS Statistics Processor está listo' and 'Unicode ON'.

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Pérdidos	Columnas	Alineación	Medida	Ref
VAR00009	Númerico	8	0	¿La empresa m...	(1. Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
VAR00010	Númerico	8	0	¿En mi trabajo...	(1. Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
VAR00011	Númerico	8	0	¿Los sistemas...	(1. Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
VAR00012	Númerico	8	0	¿Recibo evalua...	(1. Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
VAR00013	Númerico	8	0	¿La imprenta r...	(1. Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
VAR00014	Númerico	8	0	¿Soy una pers...	(1. Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
VAR00015	Númerico	8	0	¿Busco consta...	(1. Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
VAR00016	Númerico	8	0	¿Me adapto fác...	(1. Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
VAR00017	Númerico	8	0	¿Realizo mi tra...	(1. Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
VAR00018	Númerico	8	0	¿Controlé el a...	(1. Nunca)	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
VAR00019	Númerico	8	0	Gestión del Tal...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
VAR00020	Númerico	8	0	Integración del...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
VAR00021	Númerico	8	0	Desarrollo del p...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
VAR00022	Númerico	8	0	Retención del p...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
VAR00023	Númerico	8	0	Productividad la...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
VAR00024	Númerico	8	0	Factores internos	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
VAR00025	Númerico	8	0	Factores extern...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
VAR00026	Númerico	8	0	Eficacia	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
VAR00027	Númerico	8	0	Eficiencia	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
V1A	Númerico	5	0	Gestión del Tal...	(1. Bajo)	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
V1D1A	Númerico	5	0	Integración del...	(1. Bajo)	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
V1D2A	Númerico	5	0	Desarrollo del p...	(1. Bajo)	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
V1D3A	Númerico	5	0	Retención del p...	(1. Bajo)	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
V2A	Númerico	5	0	Productividad la...	(1. Bajo)	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
V2D1A	Númerico	5	0	Factores internos	(1. Bajo)	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
V2D2A	Númerico	5	0	Factores extern...	(1. Bajo)	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
V2D3A	Númerico	5	0	Eficacia	(1. Bajo)	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
V2D4A	Númerico	5	0	Eficiencia	(1. Bajo)	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada

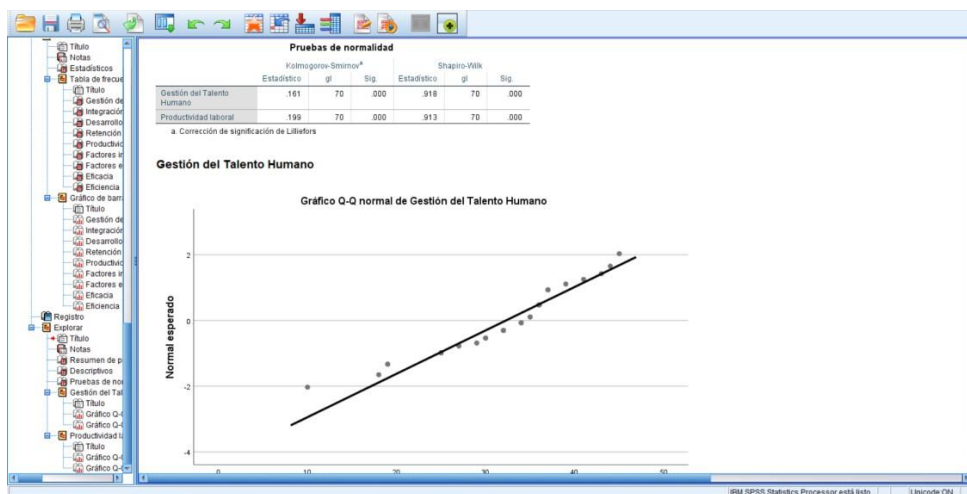
Anexo: Vista de resultados - estadísticas descriptiva por preguntas



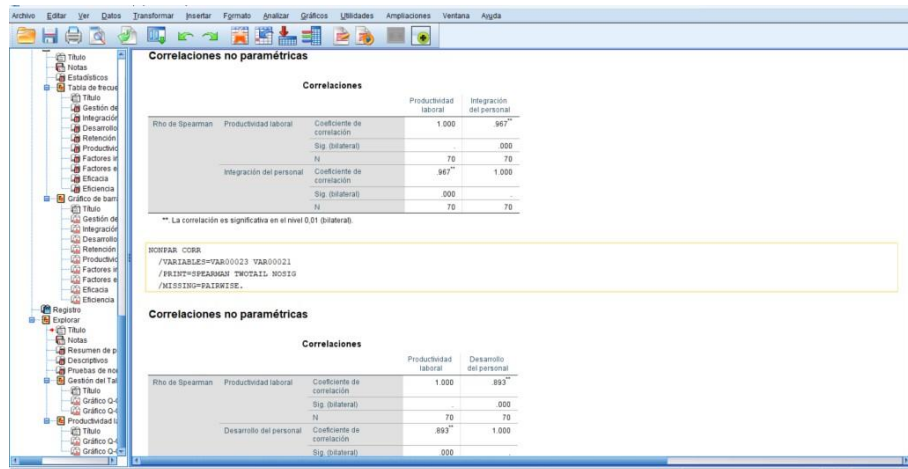
Anexo: Vista de resultados - estadísticas descriptiva por variable y dimensiones



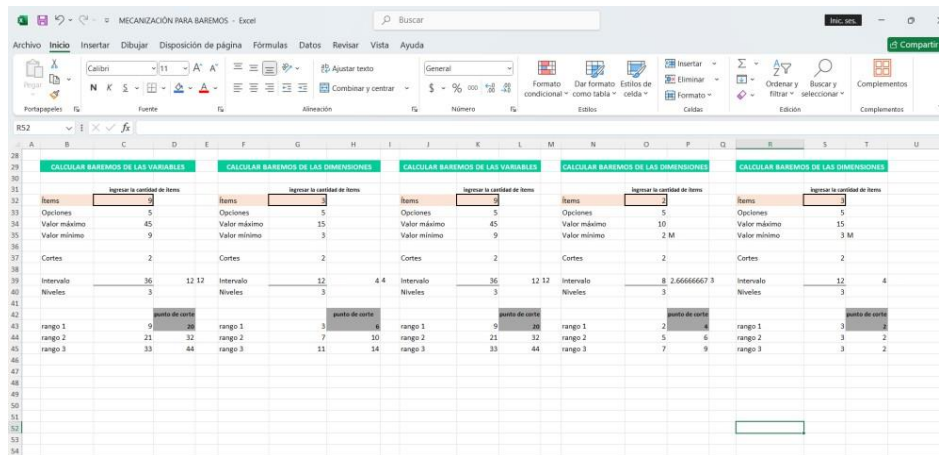
Anexo: Prueba de normalidad



Anexo: Estadísticos inferencial



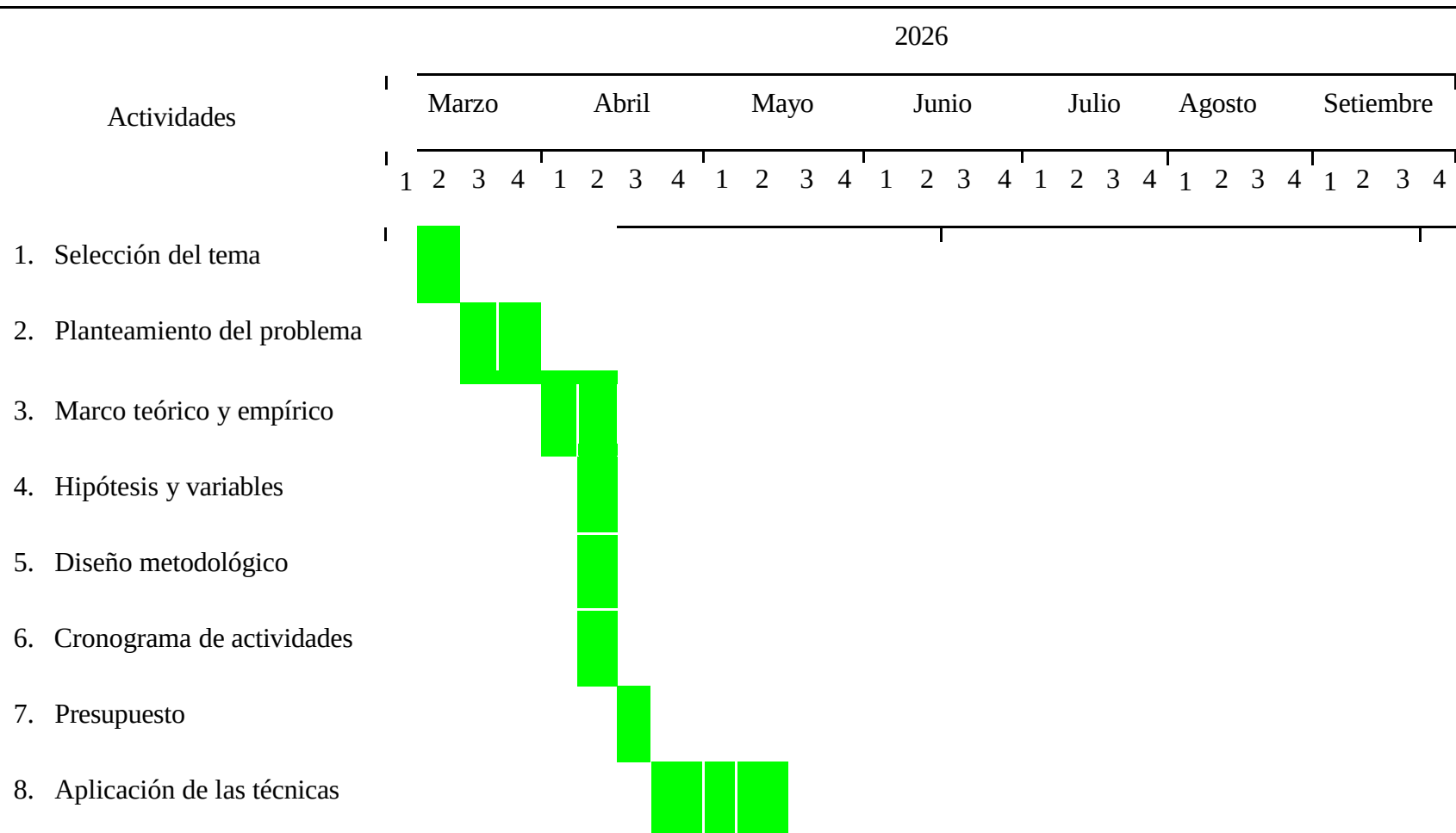
Anexo: Baremos



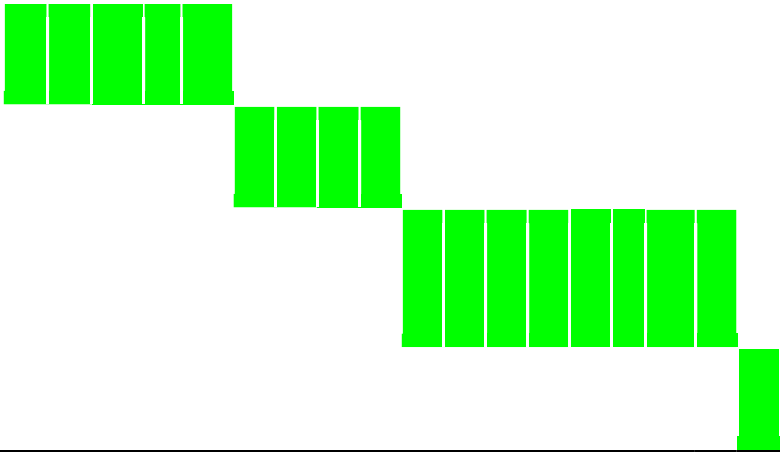
Anexo: Cronograma de actividades

Tabla 36:

Diagrama de Gantt de las actividades para la elaboración del presente producto



- 9. Análisis e interpretación de los resultados
- 10. Realización del plan de trabajo de recomendaciones
- 11. Pre-sustentación y presentación del proyecto de tesis
- 12. Sustentación del proyecto de tesis



Anexo: Presupuesto

6.1 Recursos materiales

Tabla 37:

Especificaciones	Unidad de medida	Cantidad	Precio unitario	Total
Bienes				1835.00
Papel bond A4	Paquete	01	17.00	16.00
Laptop Lenovo	Unidad	01	1800.00	1800.00
Cuaderno	Unidad	01	18.00	17.00
Lapicero	Unidad	01	2.00	2.00
TOTAL				1835.00

Presupuesto de bienes

Tabla 38:

Especificaciones	Unidad de medida	Cantidad	Precio unitario	Total
Servicios				50.00
Internet	Mensual	01	40.00	40.00
Anillado	Unidad	01	4.00	4.00
Impresión	Unidad	60	0.10	6.00
TOTAL				50.00

Presupuesto de servicios

Tabla 39:

Resumen de gastos

Resumen de gastos	
Bienes	1835.00
Servicios	50.00
TOTAL	1885.00

La presente investigación será autofinanciada, lo que significa que los recursos económicos necesarios para llevar a cabo la investigación, recopilación de datos, análisis y redacción provendrán de fuentes internas sin depender de financiamiento externo. Esta decisión se basa en la autonomía financiera del investigador y la voluntad de asumir mi responsabilidad.

Anexo: Matriz de consistencia: Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral de los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026

Tabla 40:

Matriz de consistencia: Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral de los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
General: ¿Cómo se relaciona la gestión del talento humano con la productividad laboral de los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026?	General: Determinar cómo se relaciona la gestión del talento humano con la productividad laboral de los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026.	General: La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad laboral de los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026.	Gestión del Talento Humano	Integración del personal	- Reclutamiento - Selección - Contratación	Tipo de investigación: Básica
				Desarrollo del personal	- Capacitación - Actitudes - Habilidades	Diseño de estudio: No experimental
				Retención del personal	- Sentido de pertenencia - Rotación de personal - Desarrollo profesional	Enfoque: Corte transversal Nivel: Descriptivo Método: Cuantitativo
Específicos: Pe1. ¿Cómo se relacionan la integración del personal con la productividad laboral en los colaboradores en	Específicos: Oe1. Determinar cómo se relaciona la integración del personal con la productividad	Específicos: He1. La integración del personal se relaciona significativamente con la productividad	Productividad laboral	Factores internos	- Métodos de trabajo - Sistemas	Población: 70 colaboradores de las imprentas
				Factores externos	- Evaluación de desempeño - Ajustes	Tipo de muestra: Censal

imprentas del distrito de Mala, 2026?	laboral en los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026.	laboral en los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026.	Eficacia	estructurales - Proactividad - Mejora continua - Adaptabilidad	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario
Pe2. ¿Cómo se relaciona el desarrollo personal con la productividad laboral en los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026?	Oe2. Determinar cómo se relaciona el desarrollo del personal con la productividad laboral en los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026.	He2. El desarrollo del personal se relaciona significativamente con la productividad laboral en los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026.	Eficiencia	- Minimiza recursos - Competitividad	
Pe3. ¿Cómo se relaciona la retención del personal con la productividad laboral en los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026?	Oe3. Determinar cómo se relaciona la retención del personal con la productividad laboral en los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026.	He3. La retención del personal se relaciona significativamente con la productividad laboral en los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026.			

Anexo: Informe de antiplagio del software turnitin



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Ley de Creación N° 29488- Ley Modificatoria N°30515
Licenciada según Resolución del Consejo Directivo N° 116-2018-SUNEDU/CD
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

INFORME DE ANTIPLAGIO DEL SOFTWARE TURNITIN - UNDC

Yo, Dra. Lizbeth Giovanna Ralli Magipo, en calidad de asesor de la tesis titulada: Gestión del talento humano y productividad laboral de los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026, Cuyo autor es, Gilberto Pedro Chumpitaz Avalos, identificado con DNI N° 74882712; declaro que la evaluación realizada por el programa informático TURNITIN, ha arrojado un porcentaje de similitud de 20%, verificable en el resumen de reporte automatizado de similitudes que se acompaña.

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

Adjunto el recibo digital a efectos de establecer la trazabilidad del respectivo proceso.

Cañete, 03 de agosto del 2026

Atentamente,



Firmado digitalmente por:
RALLI MAGIPO LIZBETH
GIOVANNA FIR: 40311682 hard
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 03/08/2026 09:44:11-0500

DRA. LIZBETH GIOVANNA RALLI MAGIPO

Asesor del Proyecto de Investigación

DNI 40311682

Adjunto:

- Resumen del reporte automatizado de similitudes (adjuntar el Reporte de similitud donde se visualice el %)

Anexo: Constancia de similitud validad por la unidad



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Ley de Creación N° 29488
Licenciada según Resolución del Consejo Directivo N° 116-2018-SUNEDU/CD
"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

Código: F-M02.02-VRI-029
Fecha de Aprobación: 26/09/2025

Versión: 02

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE LA FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Código N° 020-2026

CONSTANCIA DE VERIFICACIÓN DE SIMILITUD Y ORIGINALIDAD

Yo, Dr. Oscar Fernando Alegria Cueto, Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Empresariales, declaro que se ha realizado la verificación de similitud mediante el programa informático correspondiente, respecto al siguiente trabajo académico:

Título:

Gestión del talento humano y productividad laboral de los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026

Autor (es):

Gilberto Pedro Chumpitaz Avalos

Para optar el grado académico y/o título profesional de:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

El proceso de verificación de similitud determinó un porcentaje de 20%, cuyo resultado se encuentra respaldado en el reporte automatizado que se adjunta. En atención a ello, y conforme a lo establecido en el Reglamento de Similitud y Originalidad de la Universidad Nacional de Cañete, se deja constancia que el trabajo académico presentado cumple con los principios de integridad científica, así como con las disposiciones normativas vigentes en materia de citación y referenciación.

Asimismo, se adjunta el recibo digital correspondiente, a fin de garantizar la trazabilidad del proceso.

ORIGINALIDAD	SIMILITUD
80%	20%

Cañete, 17 de agosto de 2026



Firmado digitalmente por:
ALEGRÍA CUETO Oscar
Fernando FAU 20401363402 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19/08/2026 14:21:14-0500

Firmado digitalmente

Dr. Oscar Fernando Alegria Cueto
Director de la Unidad de Investigación
FCE - UNDC

Se adjunta:

- Resumen del reporte automatizado de similitud
- Recibo Digital



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Ley de Creación N° 29488
Licenciada según Resolución del Consejo Directivo N° 116-2018-SUNEDU/CD

"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

Código: F-M02.02-VRI-029
Fecha de Aprobación: 26/09/2025

Versión: 02

INFORME FINAL DE TESIS - GILBERTO PEDRO CHUMPITAZ AVALOS.pdf

INFORME DE ORIGINALIDAD

20% ÍNDICE DE SIMILITUD	19% FUENTES DE INTERNET	10% PUBLICACIONES	10% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.undc.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Nacional de Cañete Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.upcl.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	web.undc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
9	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1%
10	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1%
11	Submitted to Facultad de Educación Trabajo del estudiante	<1%
12	Submitted to Universidad Andina Nestor Cáceres Velásquez Trabajo del estudiante	<1%
13	repositorio.upd.edu.pe Fuente de Internet	<1%
14	repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet	<1%
15	repositorio.upp.edu.pe Fuente de Internet	<1%



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Ley de Creación N° 29488
Licenciada según Resolución del Consejo Directivo N° 116-2018-SUNEDU/CD

"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

Código: F-M02.02-VRI-029
Fecha de Aprobación: 26/09/2025

Versión: 02

16	repositorio.upt.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	repositorio.sanfranciscochinchu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
19	Submitted to Universidad Tecnológica del Perú Trabajo del estudiante	<1 %
20	repositorio.unjpsc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	Submitted to Ajou University Graduate School Trabajo del estudiante	<1 %
23	repositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
24	repositorio.upla.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	Mamani Quispe, Elena Zenaída. "La competitividad y su relación con el capital intelectual en cadenas hoteleras de 3, 4 y 5 estrellas del departamento de Puno, 2024", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru), 2025 Publicación	<1 %
27	repositorio.unibagua.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
28	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	repositorio.uta.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
30	dspace.unach.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
31	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
32	repositorio.upsc.edu.pe	



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Ley de Creación N° 29488
 Licenciada según Resolución del Consejo Directivo N° 116-2018-SUNEDU/CD
"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

Código: F-M02.02-VRI-029
 Fecha de Aprobación: 26/09/2025

Versión: 02

	Fuente de Internet	<1 %
33	1adb56a178.cbauil-cdnwnd.com Fuente de Internet	<1 %
34	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	<1 %
35	Submitted to Universidad Tecnológica Centroamericana UNITEC Trabajo del estudiante	<1 %
36	Submitted to Universidad Nacional Abierta y a Distancia, UNAD,UNAD Trabajo del estudiante	<1 %
37	Submitted to Universidad de Manizales Trabajo del estudiante	<1 %
38	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
39	repositorio.unas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
40	"Emerging Research in Intelligent Systems", Springer Science and Business Media LLC, 2026 Publicación	<1 %
41	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
42	repositorio.ulp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
43	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
44	apirepositorio.unu.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	<1 %
48	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Ley de Creación N° 29488
Licenciada según Resolución del Consejo Directivo N° 116-2018-SUNEDU/CD

"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

Código: F-M02.02-VRI-029
Fecha de Aprobación: 26/09/2025

Versión: 02

49	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	Cortez Llenque, Juan Rojas, Jossue Antonio Cruz Jimenez, Johann Gutierrez Alegria, Jesus Manuel Leon. "Calidad en las Empresas en el Sector Educacion del Peru", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021 Publicación	<1 %
51	Mamani Choque, Idalia Griselda. "Manejo integrado de la mosca de la fruta en la producción de palta del distrito de Ollantaytambo - Cusco y su inserción en el mercado internacional 2024", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
52	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
53	Submitted to Universidad Internacional de la Rioja Trabajo del estudiante	<1 %
54	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1 %
55	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
56	seer.ufrgs.br Fuente de Internet	<1 %
57	serrana.edu.py Fuente de Internet	<1 %
58	www.urban Spoon.com Fuente de Internet	<1 %
59	Submitted to Corporación Universitaria Minuto de Dios, UNIMINUTO Trabajo del estudiante	<1 %
60	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
61	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
62	William, Ronaldo Paredes Ronaldo. "Estrategias de gestión de talento humano en la Institución Educativa Secundaria Siervos de Dios de Crucero - 2022.", Universidad Nacional del Altiplano de Puno (Peru) Publicación	<1 %
63	journal.publiseditorial.com Fuente de Internet	<1 %



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Ley de Creación N° 29488
Licenciada según Resolución del Consejo Directivo N° 116-2018-SUNEDU/CD

"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

Código: F-M02.02-VRI-029
Fecha de Aprobación: 26/09/2025

Versión: 02

64 repositorio.unbosque.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

65 www.esan.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

Excluir citas
Excluir bibliografía

Activo
Activo

Excluir coincidencias

< 10 words



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CAÑETE

Ley de Creación N° 29488
Licenciada según Resolución del Consejo Directivo N° 116-2018-SUNEDU/CD

"Año de la esperanza y el fortalecimiento de la democracia"

Código: F-M02.02-VRI-029
Fecha de Aprobación: 26/09/2025

Versión: 02



Recibo digital

Este recibo confirma que su 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:	Estudiante Usuario
Título del ejercicio:	V. ENVÍO PARA REVISIÓN
Título de la entrega:	INFORME FINAL DE TESIS - GILBERTO PEDRO CHUMPITAZ AVA...
Nombre del archivo:	INFORME_FINAL_DE_TESIS_-_GILBERTO_PEDRO_CHUMPITAZ_A...
Tamaño del archivo:	7.98M
Total páginas:	106
Total de palabras:	17,620
Total de caracteres:	97,753
Fecha de entrega:	12-ago-2026 03:22p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	3011669848



Anexo: Acta de sustentación



UNIVERSIDAD NACIONAL
DE CAÑETE

Código: F-M01.03.04-GT-003
Fecha de Aprobación: 16-10-2023

Versión: 04

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

N° 022-2026

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 09:00 horas, del día 17 de agosto de 2026, se reunió el Jurado Evaluador, designados con RESOLUCIÓN DE COORDINACIÓN DE FACULTAD N° 050-2026-CFCE/UNDC.

Presidente (a) : Dr. Julio Cesar Machaca Mamani.
Secretario (a) : Dr. Segundo Waldemar Ríos Ríos.
Vocal : Mg. Julio Wu Matla.
Accesitario 1 : Dra. Cynthia Primitiva Manrique Chavez.
Accesitario 2 : Dra. Yajaira Lizeth Carrasco Vega.
Asesor(a) : Dra. Lizbeth Giovanna Ralli Maglio.

Para el acto de sustentación de la tesis titulada: "Gestión del Talento Humano y Productividad Laboral de los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026", presentado por el Bachiller Gilberto Pedro Chumpitaz Avalos, 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	-	-	16	-	-	16
Domínio del tema	-	-	16	-	-	16
Visión holística del trabajo	-	-	16	-	-	16
Promedio						16

Establece como calificación FINAL: 16..... (.....DIECISEIS.....)

- 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 10:00 Horas se dio por terminado el acto de sustentación.

 Dra. Cynthia Primitiva Manrique Chavez Accesitario 1	 Dr. Julio Cesar Machaca Mamani Presidente(a)	 Mg. Julio Wu Matla Vocal	 Dra. Lizbeth Giovanna Ralli Maglio Asesor(a)
--	--	--	--

Anexo: Autorización de inclusión al repositorio



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 de los colaboradores en imprentas del distrito de Mala, 2026

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
Chumpitaz Avalos	Gilberto Pedro	2002010058@u ndc.edu.pe	74862712	0009-0007- 5583-2372

1.4 Asesor (es)

Apellidos completos	Nombres completos	Correo electrónico	DNI	ORCID
Ralli Magipo	Lizbeth Giovanna	l_ralli@undc.edu .pe	40311682	0000-0002- 5034-7024

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



UNIVERSIDAD NACIONAL
DE CAÑETE

Código:

Fecha de Aprobación:

Revisión:

01

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

17-08-2026

Fecha

IV: PUBLICACIÓN DIFERIDA

Este ítem solo es de interés para los autores que han decidido la publicación diferida de sus documentos. Caso contrario, **obviar este apartado**.

Autorización	Motivo (marcar)	Firma
Solicito la publicación diferida del documento depositado en el repositorio, por 12 meses. (indicar el tiempo que solicita)	Exclusividad de revista, editor	
	Por patente	
	Secreto o seguridad nacional	
	Por otras razones	

Cualquier motivo utilizado, el solicitante debe acreditar con documento su pedido (subir junto con la autorización la evidencia que sustenta su solicitud).