

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“Gestión del talento humano y productividad de los
trabajadores de Automotores Mopal Huánuco 2023”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTOR: Carrion Saldaña, Alejandro Antonio

ASESOR: Blanco Tipismana, Jose Martin

HUÁNUCO – PERÚ

2024

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 71653553

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22474198

Grado/Título: Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos

Código ORCID: 0000-0001-7118-719X

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Anibal Rivero, Rafael Antonio	Doctor en gestión empresarial	41693326	0000-0003-1423-2737
2	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674
3	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758

H

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **12:00 horas del día 29 del mes de febrero del año 2024**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

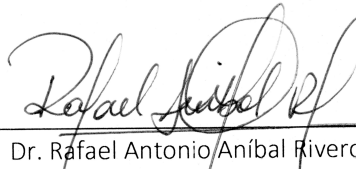
Dr. Rafael Antonio Aníbal Rivero	(Presidente)
Mtra. Diana Huerto Orizano	(Secretaria)
Mtro. William Giovanni Linares Beraun	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 1882-2023-D-FCEMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE AUTOMOTORES MOPAL, HUÁNUCO 2023”**, presentada por el Bachiller, **CARRION SALDAÑA, Alejandro Antonio**, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

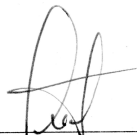
Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo APROBADO con el calificativo cuantitativo de 14 CATORCE y cualitativo de SUFICIENTE (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

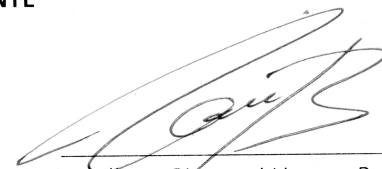
Siendo las 13:00 horas del día **29 del mes de febrero del año 2024**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Dr. Rafael Antonio Aníbal Rivero
N° DNI 41693326
Código ORCID: 0000-0003-1423-2737
PRESIDENTE



Mtra. Diana Huerto Orizano
N° DNI 40530605
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674
SECRETARIA



Mtro. William Giovanni Linares Beraun
N° DNI 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
VOCAL

DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

Yo, **JOSÉ MARTÍN BLANCO TIPISMANA**, asesor del PA Administración de Empresas y designado(a) mediante documento: **Resolución N° 95-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH** del estudiante **ALEJANDRO ANTONIO CARRION SALDAÑA**, de la investigación titulada: **“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE AUTOMOTORES MOPAL HUÁNUCO 2023”**.

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del **18%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin. Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

Se expide la presente, a solicitud del interesado para los fines que estime conveniente.

Fecha: Huánuco, 12 de Marzo de 2024



BLANCO TIPISMANA JOSÉ MARTÍN

DNI N° 22474198

Código Orcid: 0000-0001-7118-719X

INFORME FINAL, ALEJANDRO CARRION

ORIGINALITY REPORT

18%	18%	5%	11%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repositorio.udh.edu.pe Internet Source	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Internet Source	3%
3	Submitted to Universidad de Huanuco Student Paper	2%
4	distancia.udh.edu.pe Internet Source	2%
5	Submitted to Universidad TecMilenio Student Paper	1%
6	repositorio.unheval.edu.pe Internet Source	1%
7	Submitted to Universidad Alas Peruanas Student Paper	1%
8	ciencialatina.org Internet Source	<1%
9	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Student Paper	<1%



BLANCO TIPISMANA JOSÉ MARTÍN

DNI-N° 22474198

Código Orcid:0000-0001-7118-719X

DEDICATORIA

A mis padres por su contribución, con mi formación

AGRADECIMIENTO

A los trabajadores de la empresa MOPAL

A los ejecutivos, propietario de la empresa MOPAL

A mi docente Asesor

A los miembros del jurado calificador

A mis familiares

A todos aquellos que han motivado la conclusión de la carrera profesional

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE FIGURAS.....	VII
RESUMEN.....	IX
ABSTRACT.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XI
CAPÍTULO I.....	12
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	12
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	14
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	14
1.3. OBJETIVOS.....	15
1.3.1. OBJETIVO GENERAL	15
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	15
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	15
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	15
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	16
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	16
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES	17
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES	18
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	20
2.2. BASES TEÓRICAS.....	22
2.2.1. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO.....	22
2.2.2. PRODUCTIVIDAD.....	29

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	36
2.4. VARIABLES	37
2.4.1. VARIABLE INDEPENDIENTE	37
2.4.2. VARIABLE DEPENDIENTE	37
2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	38
CAPÍTULO III	40
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	40
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	40
3.1.1. ENFOQUE	40
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	40
3.1.3. DISEÑO	40
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	41
3.2.1. POBLACIÓN	41
3.2.2. MUESTRA	41
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	42
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	42
CAPÍTULO IV	43
RESULTADOS	43
4.1. RESULTADOS	43
CAPÍTULO V	65
RESULTADOS	65
5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS OBJETIVOS Y ANTECEDENTES	65
5.2. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS OBJETIVOS Y MARCO TEÓRICO	66
CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES	74
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	75
ANEXOS	78

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Relación de trabajadores de MOPAL Huánuco 2023	41
Tabla 2 Técnicas e instrumentos para el recojo de información	42
Tabla 3 Técnicas para el procesamiento de la información	42
Tabla 4 Considera que el reclutamiento de nuevos trabajadores es adecuado en MOPAL	43
Tabla 5 Considera que MOPAL recluta trabajadores que responden al trabajo.....	44
Tabla 6 Considera que MOPAL los capacitan en temas nuevos	45
Tabla 7 Las capacitaciones que brinda MOPAL le es útil para su buen desempeño	46
Tabla 8 Las estrategias de planificación conllevan a un desarrollo adecuado del trabajo	47
Tabla 9 Las estrategias que da la Empresa ayudan al desarrollo continuo .	48
Tabla 10 MOPAL está organizado apropiadamente	49
Tabla 11 MOPAL cuenta con oficinas que impulsan el desarrollo adecuado de sus labores.....	50
Tabla 12 MOPAL cuenta con un flujograma claro.....	51
Tabla 13 Los procesos del flujograma le permiten resolver las dificultades en el trabajo	52
Tabla 14 MOPAL tiene objetivos compartidos con los trabajadores	53
Tabla 15 Los objetivos de MOPAL son reales y alcanzables	54
Tabla 16 MOPAL ofrece beneficios a sus trabajadores	55
Tabla 17 Los beneficios que ofrece MOPAL a sus trabajadores, hace que usted siga trabajando en la empresa	56
Tabla 18 MOPAL ofrece incentivos a trabajadores que cumplen metas.....	57
Tabla 19 MOPAL ofrece incentivos a todos los trabajadores	58
Tabla 20 MOPAL premia a trabajadores identificados con la empresa	59
Tabla 21 MOPAL da recompensas a sus trabajadores con la finalidad de retenerlos y que sigan trabajando con ellos.....	60

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño de la investigación	41
Figura 2 Considera que el reclutamiento de nuevos trabajadores es adecuado en MOPAL.....	43
Figura 3 Considera que MOPAL recluta trabajadores que responden al trabajo.....	44
Figura 4 Considera que MOPAL los capacitan en temas nuevos.....	45
Figura 5 Las capacitaciones que brinda MOPAL le es útil para su buen desempeño	46
Figura 6 Las estrategias de planificación conllevan a un desarrollo adecuado del trabajo	47
Figura 7 Las estrategias que da la Empresa ayudan al desarrollo continuo	48
Figura 8 MOPAL está organizado apropiadamente	49
Figura 9 MOPAL cuenta con oficinas que impulsan el desarrollo adecuado de sus labores.....	50
Figura 10 MOPAL cuenta con un flujograma claro	51
Figura 11 Los procesos del flujograma le permiten resolver las dificultades en el trabajo	52
Figura 12 MOPAL tiene objetivos compartidos con los trabajadores.....	53
Figura 13 Los objetivos de MOPAL son reales y alcanzables	54
Figura 14 MOPAL ofrece beneficios a sus trabajadores.....	55
Figura 15 Los beneficios que ofrece MOPAL a sus trabajadores, hace que usted siga trabajando en la empresa	56
Figura 16 MOPAL ofrece incentivos a trabajadores que cumplen metas	57
Figura 17 MOPAL ofrece incentivos a todos los trabajadores	58
Figura 18 MOPAL premia a trabajadores identificados con la empresa	59
Figura 19 MOPAL da recompensas a sus trabajadores con la finalidad de retenerlos y que sigan trabajando con ellos.....	60
Figura 20 Unidades Vendidas en Automotores MOPAL	61
Figura 21 Registro de Servicios Post Venta durante el año 2023 (Enero – Agosto)	62
Figura 22 Registro de Servicios Técnicos mensuales durante el año 2023 (Enero – Agosto).....	63

Figura 23 Cumplimiento de metas de corto, mediano y largo plazo del 2021 a agosto del 2023	64
Figura 24 Estadística para establecer como es descriptiva entre la gestión del talento y la productividad en la empresa Automotores MOPAL Huánuco 2023.....	67
Figura 25 Estadística que demuestra cómo es la planificación de la gestión del talento y la productividad de trabajadores de automotores MOPAL Huánuco 2023.....	69
Figura 26 Estadística que demuestra cómo es la organización de la gestión del talento con la productividad de trabajadores de automotores MOPAL Huánuco 2023.....	70
Figura 27 Estadística que demuestra cómo son los procesos de retención con la productividad de trabajadores de automotores MOPAL Huánuco 2023	71

RESUMEN

La tesis ha sido elaborada bajo una metodología de tipo aplicado, tomando en cuenta la problemática planteada para el estudio. La gestión del talento humano, es una variable cuyo comportamiento en la empresa automotores MOPAL ha generado importantes cambios en la productividad de los trabajadores, en sintonía ello de lo que comprende la teoría respecto a ambas variables. En ese sentido con una población de trabajadores involucrados al que hacer productivo de la empresa, se ha podido crear instrumentos que ayuden a describir cómo se percibe la gestión del talento humano y medir indicadores con información secundaria para poder comprender si este ha tenido un incremento relevante o no. Tras el análisis hecho se ha podido advertir la siguiente conclusión: Con respecto al objetivo general la tesis ha podido describir cómo es la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores en la empresa automotores Mopal Huánuco 2023, corroborada con información de la Tabla 5 donde se observa que el 85% y 42.31% de trabajadores reconoce a la gestión del talento humano como una variable que está permitiendo mejorar los indicadores de productividad como las observadas en la Figura 20 en donde se puede verificar el incremento en la venta de unidades entre el 2021 (512 unidades) y 2022 (627 unidades) y teniendo un indicador que permite comprender un aumento claro durante el 2023 (483 unidades). De esta manera la tesis concluye siendo relevante para ser citado como antecedentes de investigación para futuros estudios cuya complejidad requiere de estas conclusiones como referencia del comportamiento de la gestión del talento humano y la productividad.

Palabras claves: compromiso, desarrollo personal, eficiencia, efectividad, integración.

ABSTRACT

The thesis has been prepared under an applied methodology, taking into account the problems posed for the study. The management of human talent is a variable whose behavior in the MOPAL automotive company has generated important changes in the productivity of workers, in line with what the theory understands regarding both variables. In this sense, with a population of workers involved in the productive work of the company, it has been possible to create instruments that help describe how the management of human talent is perceived and measure indicators with secondary information to be able to understand whether it has had a relevant increase or No. After the analysis carried out, the following conclusion has been drawn: With respect to the general objective, the thesis has been able to demonstrate the descriptive relationship that exists between the management of human talent and the productivity of workers in the Mopal Huánuco 2023 automotive company, corroborated with information from table 5 where it is observed that 28, 85% and 42.31% of workers recognize the management of human talent as a variable that is allowing the improvement of productivity indicators such as those observed in figure 20 where the increase in the sale of units between 2021 (512 units) and 2022 (627 units) and having an indicator that allows us to understand a clear increase during 2023 (483 units). In this way, the thesis concludes being relevant to be cited as research background for future studies whose complexity requires these conclusions as a reference for the behavior of human talent management and productivity.

Keywords: commitment, personal development, efficiency, effectiveness, integration.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de la investigación ha considerado aspectos importantes que permiten establecer y cumplir los objetivos propuestos. A partir de los procedimientos publicados por la Universidad de Huánuco, esta investigación tiene en su contenido secciones que explican y describen las razones del porqué del estudio, los cuales se detallan a continuación:

En el capítulo 1, la tesis plantea las razones fundamentales que han motivado el desarrollo de la presente investigación, publicando sus fines y propósitos en el sentido que estos son motivos que generan una importancia específica en el ámbito científico que ayuda al empresario a tomar las decisiones para potenciar las variables citadas. En el capítulo dos, la tesis plantea investigaciones publicadas en universidades en el ámbito internacional, nacional y local, siendo este insumo fundamental para poder determinar si el comportamiento de las variables guarda coherencia en realidad es distintas a las que plantea este documento. El marco teórico considerado en esta investigación y operacionalización de variables tienen como fundamento conceptos que describe el comportamiento de las variables, los cuales a partir del conocimiento del autor han sido discutidos oportunamente. En el capítulo 3, la tesis hace una semblanza metodológica respecto a los alcances que éste tiene para cumplir sus fines y propósitos, permitiéndose el diseño de instrumentos que han logrado obtener información relevante para poder explicar las conclusiones evacuadas. En el capítulo cuatro, la tesis presenta la descripción del comportamiento de cada una de las variables, los cuales han tenido una presentación diferente dada su naturaleza primaria y secundaria. Finalmente, en el capítulo 5, la tesis discute los resultados con las teorías y antecedentes citados en el marco teórico, los cuales permite corroborar los hallazgos de esta investigación que son objetivos y sobre todo los referentes para quienes deseen continuar ampliando los conocimientos.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Mejía et al (2013) en su artículo publicado para Scielo, menciona que el factor humano es importante dado que de él depende el cumplimiento de propósitos en las empresas. Intel, el gigante que se dedica a la producción de microprocesadores antes de desarrollar un sistema complejo de gestión del talento humano, ha tenido que lidiar con características diferentes, y problemas de involucramiento en sus trabajadores, teniendo entonces como resultados, trabajos que no respondían a la expectativa de sus clientes en el mundo. Hoy con una gestión del talento humano basado en la escucha activa, permite que sus trabajadores acompañen sus políticas de desarrollo, convirtiendo la empresa a su fuerza laboral como el principal aliado para determinar los beneficios expectantes de su mercado.

Rejas (2022) Para Scotiabank la gestión del talento humano es una decisión estratégica, dado los problemas que tuvo al inicio, hoy la financiera busca que las competencias en los trabajadores se conviertan en un factor de fácil incorporación a la campaña de colocación de la misma. Como se puede advertir el talento humano, es un problema en las organizaciones cuando no se tiene una política clara. Y esto se traduce en menor productividad. Por ello esta empresa tiene estrategias de retención del personal ya que los trabajadores capacitados con más tiempo tienen experiencia y se consiguen mejores resultados, esta estrategia ha permitido tener trabajadores eficientes y que las metas se logren en su totalidad. Entonces se puede decir que una buena gestión del talento humano conlleva a mejorar la productividad y lograr los objetivos organizacionales.

En termino Nacionales, Perú desde los años 90 ha impulsado la inversión privada en todo su territorio, Rejas (2022) en su artículo publicado para la revista Business Empresarial hace referencia que las experiencias en Perú no son ajenas a lo que sucede en el mundo. El principal problema de las

organizaciones sostiene el autor es la carencia de recurso humano que se adapte a los propósitos empresariales, sumado a ello parte por comprender que el componente gerencial de las capacidades humanas es una debilidad que no termina de ser superada. En las pequeñas empresas, la productividad de estas se basa en un débil esfuerzo colectivo de sus colaboradores por comprender las ideas de posicionamiento. Por ende, la gestión del talento humano, es una necesidad en empresas nacionales, teniendo problemas en sus objetivos de corto plazo, y la productividad de los trabajadores es como el resultado de una actividad productiva y los medios que han sido necesarios para obtener dicha producción. En el mundo de los negocios, se entiende como la respuesta de las actividades que se deben desarrollar con el fin de lograr y alcanzar los objetivos institucionales.

Automotores MOPAL es una empresa huanuqueña, que tiene la concesión de comercializar marcas mundiales en automóviles como TOYOTA, entre otros. Con más de 30 años en el mercado local, cuenta en la actualidad con 52 trabajadores, distribuidos en áreas de comercialización, administración, y otros.

En ese contexto la gerencia de la empresa en mención ha notado una disminución en la productividad de la empresa medida en términos de ventas y servicios (disminución de 25% de las ventas el primer trimestre del 2023, respecto al primer trimestre del año anterior, así mismo, la cobertura de servicios tuvo un descenso de 30% en el primer trimestre del 2023 respecto con el periodo del año 2022). Como se puede observar el nivel de eficiencia en la empresa ha tenido una disminución, dado que las metas, se han expresado en indicadores que no se acercan a las expectativas respecto al 2022. Esto puede medirse tomando en cuenta las unidades vendidas en la empresa. Así mismo, el rendimiento diario, semanal, y mensual de los trabajadores en termino de servicios de post venta y técnicos en los talleres ha tenido el mismo comportamiento. De igual forma la eficacia de la empresa respecto al cumplimiento de metas a corto, mediano y largo plazo no se está cumpliendo, haciendo que los indicadores de este aspecto de lo programados respecto a lo cumplido este por debajo de lo esperado.

Toda esta problemática tiene su origen en la gestión del talento humano. El proceso que se está realizando con los trabajadores no está dando los resultados esperados. En primer lugar, cuando se buscó evidencias respecto a la planificación no se encontró ello, documentos que sustentaban la labor de los trabajadores más no uno que determinara la planificación en base a objetivos para cada uno de ellos; en cuanto a la estructura de la empresa aparentemente la distribución de órganos y funciones no responde a las necesidades que estas tienen, salvo los cargos gerenciales, pero los operativos no. Algo que se ha advertido es que los últimos años, MOPAL ha experimentado alta rotación de recurso humano, haciendo ver que sus políticas de retención no están dando resultados.

En ese contexto descrito, es fundamental para la empresa analizar cómo son la variable de gestión del talento humano y la productividad, a efectos de encontrar razones del comportamiento de cada uno de ellos.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo es la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de Automotores MOPAL Huánuco 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo es la planificación de la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de Automotores MOPAL Huánuco 2023?
- ¿Cómo es la organización de la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de Automotores MOPAL Huánuco 2023?
- ¿Cómo es el proceso de retención en la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de Automotores MOPAL Huánuco 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Describir cómo es la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de Automotores MOPAL Huánuco 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar cómo es la planificación de la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de Automotores MOPAL Huánuco 2023
- Determinar cómo es la organización de la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de Automotores MOPAL Huánuco 2023
- Precisar cómo es el proceso de retención en la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de Automotores MOPAL Huánuco 2023

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La investigación estuvo planteado en el sentido que sus conclusiones permiten enriquecer el cuestionamiento que existe respecto a las variables de estudio, haciendo que los conceptos publicados sean juzgados en base a las coincidencias que pueda no tener lo que se describa en la tesis.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Las conclusiones de la tesis, son información relevante para que la gerencia de la empresa tome decisiones en torno a la gestión del talento humano, y sobre todo pueda mejorar la productividad de los trabajadores en el corto plazo, enfocando a los intereses comerciales que tiene MOPAL.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

El estudio comprendiendo la naturaleza de las variables, planteó una metodología ad hoc para obtener la información respectiva. En ese sentido su uso amplio para futuras investigaciones, dado que sus características pasaran por un proceso de validación a nivel profesional.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La tesis fue una de las primeras en analizar dichas variables enfrenta una limitación de tipo metodológica, el mismo que consistió en la carencia de instrumentos validados para el recojo de información. La misma que fue superada con el diseño de instrumentos ad hoc planteados en los anexos de la presente propuesta.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La tesis sustentó su viabilidad en los siguientes argumentos:

- Contó con los recursos financieros respectivos para el financiamiento de lo que demande la tesis.
- Contó con bibliografía especializada.
- Contó con la asistencia profesional de asesores y académicos de la Universidad de Huánuco.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Rene et. al. (2018) en su tesis titulada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la distribuidora Fonseca, ciudad de Riobamba, 2018.” tesis para optar el grado de Ingeniería Comercial, presentada a la Universidad Nacional de Chimborazo. La investigación fue de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional explicativo, diseño no experimental, la población se conformó por los colaboradores de la empresa, la muestra es un total de 16 colaboradores, la técnica fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario el cual se aplicó a la muestra de estudio para poder recoger información; de esta manera se llegó a concluir lo siguiente:

- Los factores que se pudo identificar en la gestión del talento humano son: método empírico para la selección de los trabajadores, este método conlleva a la falta de consideración de los procesos de reclutamiento, selección, inducción, capacitación, evaluación y motivación, en este caso todos los pasos para contratar a un trabajador es por la experiencia básica que tienen que no están basadas en teorías en función a la gestión de talento humano.

Cartuche (2023) en su tesis titulada “Efecto de la contigüidad sobre la productividad de las empresas para el caso ecuatoriano en el periodo 2006 – 2021” tesis para optar el grado de Economista, presentada a la Universidad Nacional de Loja. La tesis es de enfoque cuantitativo, el nivel de la tesis es correlacional explicativo, de diseño no experimental, la población se conformó por las provincias del país, la muestra es un total de 23 provincias, la técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario que se aplicaron a la

muestra de estudio; de esta manera se llegó a concluir lo siguiente:

- En la investigación realizada se encontraron resultados que evidencian que existen 4 provincias que tienen un nivel de productividad alta en el ámbito de trabajo, los mismos que cuentan con mayor cantidad de individuos y con mayor cantidad de organizaciones en diversos rubros empresariales a diferencia de las demás. De otra manera, las 4 provincias restantes tienen un nivel de productividad bajo en el ámbito laboral, donde los resultados obtenidos muestran aspectos exógenas y endógenas, las cuales son las variables más fundamentales a tener en cuenta en las organizaciones de Ecuador, para que de este modo se determinen e incrementen su ámbito productivo en sus provincias. Por otro lado, se encontraron provincias que son muy elevadas en las concentraciones de labores en el ámbito económico, más que nada en las provincias de las amazonas.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Alvines et. al (2018) en su tesis titulada “Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima, 2018” tesis para optar grado de Bachiller en administración de empresas, presentada a la Universidad Tecnológica del Perú. La tesis tuvo un enfoque cuantitativo, tipo descriptivo, con un diseño no experimental, con un muestreo no probabilístico, con una muestra de 49 colaboradores de la financiera San Isidro del departamento de Lima; la técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario que se aplicaron a la muestra de estudio; de esta manera se llegó a concluir lo siguiente:

- La investigación llegó a la conclusión de acuerdo a los resultados obtenidos en el procesamiento de datos, que el proceso de la selección del personal es muy importante debido

a que mediante este proceso se capta al personal más competitivo e idóneo para el puesto que se le asignará, como resultado se tendrá mayor productividad y desempeño. Cabe mencionar que la financiera ha implementado su página web actualizada con la finalidad de tener mejor filtro para la selección del personal adecuado para el puesto que ellos requieran. Cabe mencionar que el efecto de la inducción del trabajador para mejorar la productividad en la empresa es significativo, dado que el 42% de la muestra encuestada respondió que conlleva a una mejora de competencias lo que les hace más competitivos y productivos conlleva a la mejora de sus aptitudes el cual ayuda a que el personal tenga mayor productividad y eficiencia.

Macedo (2021) en su tesis titulada “Satisfacción Laboral y su relación con la Productividad de los colaboradores de la SUNARP. SEDE Arequipa, 2020” tesis para optar el grado de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, presentada a la Universidad Alas Peruanas. La investigación fue de tipo básica, de nivel relacional, el método de la investigación es analítica, de diseño no experimental transversal, se tomó como población a los colaboradores que están trabajando en el establecimiento de la SUNARP de Arequipa, la muestra está constituida por 112 colaboradores, la técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario que se aplicaron a la muestra de estudio; de esta manera se llegó a concluir lo siguiente:

- Culminada la investigación llegamos a la conclusión que hay interrelación entre la conformidad en el trabajo y la productividad de los trabajadores de la institución puesta en estudio, lo cual se demuestra en los resultados que se obtuvieron en la investigación. Donde se rechaza las hipótesis nulas y se llegan a aceptar la hipótesis alterna de la investigación. De tal manera, cuando más conformidad en el

trabajo tengan las personas, incrementara su productividad de los mismos, los cuales podrán contribuir de manera significativa con los logros de la empresa y tendrán resultados positivos, los cuales ayudaran a que la empresa se posicione en el mercado empresarial de manera positiva.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Vela et. al. (2021) en su tesis titulada “Gestión del talento humano y satisfacción del personal que labora en la unidad ejecutora 405-red de salud Huamalíes, Huánuco-2021” investigación para optar el grado de Licenciado en Administración de Empresas, presentada a la Universidad de Huánuco. La presente tesis, su metodología investigativa fueron de tipo aplicada, con alcance cuantitativo, el nivel de la investigación descriptivo, con un diseño no experimental, la población de estudio fue constituida por los empleados de la empresa, la muestra es un total de 57 trabajadores, la técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario que se aplicaron a la muestra de estudio; de esta manera llegando a concluir lo siguiente:

- En la investigación de estudio realizada se llegó a la conclusión que la relación es significativa, equivalentes a muy buena y negativa respectivamente ($T_b = -0,858$ $p = 0,000$) entre ambas variables que vienen a ser la gestión del talento humano y la satisfacción laboral. Se pudo evidenciar la relación significativa, positiva y buena respecto a las variables de estudio que son las relaciones interpersonales y la satisfacción laboral. Se pudo evidenciar de acuerdo a los resultados obtenidos que hay una relación significativa muy buena y negativa respectivamente, respecto a las variables de estudio que vienen a ser dirección y la satisfacción laboral. Se pudo evidenciar en base a los datos que se obtuvo indica que existe una relación de a la significancia respecto al análisis de ambas variables, respecto a las variables de estudio que vienen a ser el sentido de pertenencia y la satisfacción laboral. Se pudo evidenciar de

acuerdo a los resultados obtenidos que hay una relación significativa muy buena y positiva respectivamente, concernientes a las variables de estudio que vienen a ser la estabilidad, retribuir y satisfacción laboral.

Eugenio (2021) en su tesis titulada “El Clima Organizacional y la Productividad del Personal Docente y Administrativo de la Institución Educativa Antonio Raimondi Cachicoto - Monzón, 2019” tesis para optar el grado de Licenciada en Administración de Empresas, presentada a la Universidad de Huánuco. La metodología de esta tesis era de tipo aplicada, diseño no experimental, con un nivel descriptivo y correlacional, de alcance cuantitativo, el conjunto de personas que se tomó en cuenta para la investigación fueron la plana de docentes y administrativos del centro educativo Antonio Raimondi, la muestra de que se consideró para la investigación es un total de 14 personal administrativos y 40 docentes, los cuales ayudaron a recopilar información necesaria, la técnica que se utilizó en la investigación fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario que se aplicaron a la muestra de estudio el cual sirvió para poder recopilar datos de la investigación; de esta manera llegando a concluir lo siguiente:

- Después de culminar la investigación realizada llegamos a concluir que el ambiente empresarial no es influyente de manera significativa en la productividad de los profesores y los colaboradores del área administrativa de la institución puesta en estudio, ya que estas variables tienen una interrelación inversa. En otras palabras, se puede afirmar que por más que exista un buen ambiente en el trabajo no nos asegurará que los trabajadores tengan una productividad mejor, pero sí pueden existir otros aspectos que podrían ser influyentes para mejorar la productividad como podrían ser, buenos líderes, los incentivos, recompensas por logros alcanzados, desarrollo profesional individual, etcétera.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Cuesta (2010) sostiene que la Gestión del Talento Humano se refiere al conjunto de políticas y prácticas necesarias para direccionar los altos cargos jerárquicos de una institución, en relación con recursos o humanos; en función a ellos se establece técnicas para poder reclutar, seleccionar, capacitar, otorgar reconocimientos, de esta manera analizar el desenvolvimiento de cada trabajador.

Alvarado et. al (2014). (2016) sostienen que la gestión del talento humano consta del procedimiento que hace, llama la atención e integra trabajadores nuevos, como también ayuda a retener a los trabajadores que son pertenecientes de la organización. Las gestiones de los talentos laborales, se concentran en imprimir aquellos colaboradores que tienen buen desempeño en el trabajo y dan buenos resultados a la empresa.

Conrero et. al (2019) afirman que la gestión del talento humano en las organizaciones es completamente todos los Recursos Humanos en la organización las cuales han ido cambiando de manera drástica al pasar de los años, antes el área de Recursos Humanos se enfocaba en áreas exclusivas, No obstante hoy en día las empresas entienden que contar con buen grupo humano es de vital importancia y hacer que estos estén calificados y bien comprometidos con la empresa ayudarán a lograr todos los propósitos que están planteadas.

➤ IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LAS INSTITUCIONES

Conrero et. al (2019) afirman que hay varios beneficios para las empresas que retienen a los colaboradores que hoy sobresalen a diferencia de los otros, los cuales se nombran a continuación:

- Disminución de manera significativa de la magnitud entre la competencia requerida por la empresa y la buena disposición de cada trabajador (Conrero et. al, 2019).

- Desarrollo continuo para que logren alcanzar mejores resultados de forma eficiente y eficacia (Conrero et. al, 2019).
- Fomentar una buena cultura del logro de propósitos de la empresa con rendimientos superiores (Conrero et. al, 2019).
- Perfeccionamiento del ámbito empresarial y el ambiente laboral (Conrero et. al, 2019).
- Mejor conformidad en el trabajo por parte de todos los trabajadores (Conrero et. al, 2019).
- Existirá menos cambio de trabajadores y aumentará la renovación de los mismos colaboradores que son clave para el logro de metas y objetivos de la empresa (Conrero et. al, 2019).

➤ **FASES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

- **Estrategia:** la retención de los talentos humanos es considerada como estratégica, para que se ejecute se tiene que diseñar en primer lugar una planeación en donde aparezcan de forma detallada todos los propósitos y las labores que se tienen que realizar (Chiavenato, 2021).
- **Selección de Personal:** Es algo fundamental del ámbito de Recursos Humanos, Es por ello que se realiza un estudio de manera previa a todo lo que la empresa necesite de acuerdo a la plantilla o relación de trabajadores, teniendo en cuenta los conocimientos, capacidades, Formación Profesional, etcétera (Chiavenato, 2021).
- **Evaluación:** teniendo en cuenta los propósitos establecidos se hace un estudio al rendimiento de cada trabajador para tener conocimiento de todas las fortalezas de cada 1 y para brindarle mejoras para sus diversas áreas (Chiavenato, 2021).
- **Desarrollo:** brindar capacitaciones y crecimiento profesional dentro de tu organización es fundamental para que estos se queden dentro de la empresa (Chiavenato, 2021).

- **Retención del talento:** es fundamental retener a los talentos dentro de tu empresa, ya que son los que tienen una mejor productividad y brindan mejores resultados (Chiavenato, 2021).

➤ **COMPONENTES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

- **El alcance de los procesos de recursos humanos:** consta de un grupo de procedimientos que están integradas entre sí, por lo tanto, dicha gestión es mucho más amplia que tan solo la suma de una cantidad de labores (Cuesta, 2010).
- **Atraer, desarrollar, motivar y retener:** dicha gestión se encarga de pasar por todos los ámbitos de la empresa, los cuales son claves para el logro de objetivos y obtención de buenos resultados, qué parte desde la contratación de colaboradores nuevos hasta la selección de los mejores talentos de la empresa (Cuesta, 2010).
- **Empleados de alto rendimiento:** su principal objetivo de la gestión de talento es incrementar la capacidad de los colaboradores, dónde tiene como meta brindar motivaciones, realizar retenciones de los colaboradores más destacados de la empresa y brindarles incentivos por cada logro alcanzado (Cuesta, 2010).

2.2.1.1. PLANIFICACIÓN

Paredes (2011) sostiene que la planificación es el desarrollo interrelacionado durante un proceso donde se parte por identificar un problema, luego se busca formas de cómo dar soluciones o proponer mejoras, todo esto estratégicamente en función a los objetivos que se desea lograr.

Abril (2006) afirma que la planificación consiste en diseñar cada paso que se tiene que dar para poder cumplir las metas propuestas, la planificación ayuda a mitigar los riesgos que se puedan aparecer, también ayuda a distribuir los tiempos para cada actividad determinada, entonces en función al plan que se

establece se podrá medir si esta se está cumpliendo de manera adecuada para que los resultados sean eficientes y/o eficaces.

Indicadores

- **Reclutamiento:** es el proceso de identificar la necesidad de los puestos de trabajo, establecer las condiciones respecto a las vacantes de trabajo, realizar la convocatoria para que los candidatos se presenten y la empresa pueda seleccionar al personal que más destaque durante el proceso de selección, cabe mencionar que reclutar permite a la empresa a identificar y atraer a los potenciales trabajadores los cuales trabajaran en función a los objetivos organizaciones que la empresa pueda establecer (Paredes, 2011).
- **Capacitación:** La capacitación dirigida a las instituciones consiste en poner en práctica acciones que conllevan al desenvolvimiento de diferentes aspectos que viene a ser relacionado a lo social y/o técnica del equipo de labores. La institución busca tener a los mejores talentos, es por ello lo importante de un personal capacitado. Siempre es bueno inducir a los colaboradores nuevos para que se puedan adaptar a la forma de trabajo de los otros trabajadores, de esta manera se logran desenvolver de forma adecuada y así tendrá un desempeño adecuado para el cumplimiento de sus labores. (Paredes, 2011).
- **Estrategia:** es un conjunto de actividades que se desarrolla en una institución con la finalidad de tener beneficio sobre la competencia, las estrategias sirven para tomar decisiones oportunas en función a las estrategias establecidas, define como a los procesos sobre el cual se toman decisiones para un determinado suceso, con el fin de lograr los objetivos de la empresa, es por ello que lo recomendable es trabajar en base a estrategias que

ayuden a desarrollar las actividades de manera eficiente (Paredes, 2011).

2.2.1.2. ORGANIZACIÓN

Giner et. al (2014) sostienen que la organización es un aspecto fundamental que ayuda a asegurar la buena aplicación de una organización, la cual ayudará a lograr obtener los propósitos establecidos en la organización, ayudará a mejorar la aplicación de todos los medios con las que cuenta y mejorará la comunicación entre los diversos colaboradores con el objetivo de incrementar la productividad y efectividad de los trabajadores.

Hatum (2009) sostiene que una organización es considerada como una sucesión de individuos que se encuentran interrelacionadas entre ellos y dan uso a los recursos de diversa índole con la finalidad de alcanzar propósitos o metas determinadas, una organización viene a ser la estructura establecida donde coincidirán e interactuarán individuos diversas responsabilidades que ayudarán a alcanzar los resultados esperados por la empresa.

➤ TIPOS DE ORGANIZACIÓN

Giner et. al (2014) sostienen que hoy las organizaciones están clasificadas de diversas maneras, y cuentan con tipos de organización que se dividen cómo se nombra a continuación:

- **Según la estructura:** organizaciones pueden estar clasificadas de forma positiva como también pueden ser informales, en la cual tiene que contar con una buena planificación y con una buena infraestructura que esté bien definida junto con todas sus normativas para que pueda funcionar, así mismo es la descripción esquemática del desarrollo de las actividades, estos pueden ser aplicados

en un ente, en lo económico o industrial. (Giner et. al, 2014).

- **Según su flujograma:** se refiere al esquema de un proceso, donde se puede evidenciar de manera gráfica todos los procedimientos que se tienen que seguir, donde indica el punto de inicio y a donde se tiene que ir o hacer de manera ordenada y correlativa, esto ayudara evitar cualquier tipo de contratiempos o problemas debido que estos procesos de flujograma son confiables. Cabe mencionar que la correcta elaboración del flujograma es de vital importancia ya que es fundamental para que sigan los procesos. (Giner et. al, 2014).
- **Según su tamaño:** pueden ser de forma pequeña, medianas o grandes; para que se defina el tamaño de la organización tiene que cumplir diversos factores (Giner et. al, 2014).
- **Según sus objetivos.** son consideradas como comerciales o como también pueden ser sin fines de lucro, y tienen objetivos y metas tanto a corto y a largo plazo (Giner et. al, 2014).

➤ **IMPORTANCIA DE LA ORGANIZACIÓN**

Hatum (2009) sostiene la organización tiene que tener significancia en un aporte efectivo para la empresa, del mismo modo tienen que contar con las capacidades de lograr alcanzar los propósitos y obtener resultados para que la empresa exista por mucho tiempo. no tan solo las empresas sin tener interés lucrativo buscan brindar soluciones de forma específica, si no que tienen la necesidad de brindarle un imp al planeta para que de este modo sea reconocidas por mucho tiempo.

2.2.1.3. RETENCIÓN

Castillo (2009) sostiene que las retenciones de los talentos es un planeamiento que englobará a un grupo de actividades por la cual la organización tratará de mantener a dichos individuos que suelen mostrar mayor capacidad dentro de su ámbito laboral, ya que tener dichos individuos ayudará a tener mayores resultados en el menor tiempo posible.

Casado et. al (2013) afirman que la retención de colaboradores es algo que normalmente se está tomando de manera positiva dentro de las empresas hoy en día, ya que de este modo se logran encontrar personas que tienen capacidades muy buenas y los empresarios tienen la necesidad de contar con ellos por esos que le brindan Mayores comodidades y capacitaciones para que puedan desarrollar su habilidad profesional.

➤ BENEFICIOS DE LA RETENCIÓN

- Maximización de la eficiencia en la productividad en el empleo, gracias a las destrezas y habilidades que ponen en práctica de forma seguida en su rendimiento en el trabajo (Castillo, 2009).
- Se logrará maximizar su desempeño gracias a las motivaciones para que logren alcanzar mejores objetivos para la empresa (Castillo, 2009).
- Se maximizará la conformidad de los trabajadores cuando ven incentivos por cada logro alcanzado y al momento de premiarlos por el talento que cada 1 tiene (Castillo, 2009).
- Maximización de la conformidad de los consumidores, gracias a una buena atención lo cual ayudará a que estos se fidelicen con la empresa realicen sus compras de forma concurrente (Castillo, 2009).

➤ MÉTODO DE EFECTUAR LA RETENCIÓN EN UNA EMPRESA

- **Beneficios:** Los beneficios de la empresa son aquellos que se les otorgan a los empleados para mejorar su calidad de vida, su carrera profesional y/o cubrir ciertas necesidades. Los beneficios de empresa son adicionales a la remuneración salarial, es decir, son un complemento salarial. (Casado et.al, 2013).
- **Incentivos:** Los incentivos laborales son un tipo de programa de compensación que utilizan las empresas para estimular la motivación y el desempeño de los empleados con el fin de aumentar su producción. Un incentivo o remuneración laboral no es más que una iniciativa tomada por la directiva de la empresa para estimular o inducir a los trabajadores para que haya mejora en ciertas tareas o aspectos, mejorando la rapidez y eficacia, con mayor calidad y generando un menor coste a la compañía. (Casado et.al, 2013).
- **Recompensas:** Una recompensa para tu personal, es una gratificación material o inmaterial que se debe otorgar no sólo para agradecer un esfuerzo dado por tu talento, sino para mostrarle la oportunidad de crecimiento que le otorga tu organización, tales como pagos, promociones y otros beneficios, son poderosos incentivos para mejorar la satisfacción del empleado y su desempeño. Por ello, los expertos en Desarrollo Organizacional se preocupan cada vez más por atender el diseño e implantación de dichos sistemas.

2.2.2. PRODUCTIVIDAD

Reklau (2017) sostiene que la productividad viene a ser la entre relación que hay entre el producto de las labores y el método que se aplica para hacerlo, tienden a medirse de acuerdo al periodo de tiempo

y están expresadas de acuerdo a lo que corresponde entre las labores y los resultados alcanzados.

Gámir (2007) afirma que la productividad hoy pertenece a un indicador que conceptúa la cantidad de productividad y los servicios que se llegan a producir por cada período de acuerdo a los recursos que se utilizan en la ejecución de las labores, las cuales están programadas de acuerdo a un periodo determinada.

Lopez (2013) sostiene que cuando hablamos de productividad hacemos referencia a la medición financiera determinado por la empresa entre sus bienes y servicios que se producen, teniendo en cuenta la expectativa que tienen para producir de acuerdo a los recursos brindados.

➤ **TIPOS DE PRODUCTIVIDAD**

Lopez (2013) sostiene que existen diversos tipos de productividad las cuales están clasificadas de la siguiente manera:

- **Productividad laboral:** viene hacer la que está relacionada con la producción final y el monto de actividades que un trabajador reproducirá, la cual puede ser medida de acuerdo a las horas que realizó su trabajo las cuales son importantes para que puedan obtener un producto determinado (Lopez, 2013).
- **Productividad total de los factores:** la producción acabada tiene relación con la cantidad final de los factores o recursos que se usaron en el procedimiento de producción (Lopez, 2013).
- **Productividad marginal:** está considerada como producción agregada a la producción y qué se obtiene con un factor agregado, teniendo en cuenta todo lo demás de forma seguida (Lopez, 2013).

➤ **IMPORTANCIA DE LA PRODUCTIVIDAD**

Reklau (2017) sostiene que el aumento de la productividad es muy fundamental, ya que de esta forma obtendrás mayor calidad y mejorarás dos métodos de ejecución, la cual influirán en los sueldos y en la rentabilidad de todo lo proyectado, cómo también permitirá que las inversiones y el trabajo se incremente. Para una empresa, industria o el mismo estado, el término productividad está establecida de acuerdo al crecimiento financiero; al momento que se pretenda hacer una estimación de hoy lo que va creciendo dicha organización de acuerdo a los plazos establecidos, se tendrá que descontar poner de 2 maneras, ya sea en rotación de actividades y el aumento de la productividad.

➤ **FACTORES QUE INFLUYEN A LA PRODUCTIVIDAD**

Sánchez (2012) sostiene que existen factores que son influyentes en la productividad de la empresa las cuales son:

- **Calidad y disposición de recursos naturales (T):** si una organización o un territorio que se encuentra ubicada cerca de un ambiente natural tiende a tener mayor productividad (Sánchez, 2012).
- **Capital invertido en la industria (K):** el monto de recursos es algo muy importante, ya que de este modo se podrá obtener o maximizar la productividad (Sánchez, 2012).
- **Cantidad y calidad de los recursos humanos (L):** la cantidad de colaboradores de una empresa, grado de formación y la experiencia en el trabajo ayudará tener mayor calidad humana (Sánchez, 2012).
- **Tecnología (A):** de acuerdo el grado de conocimiento y el grado en que se encuentre el equipo tecnológico, mejorará considerablemente la productividad de una empresa (Sánchez, 2012).
- **ConFiguración de la industria:** de acuerdo a lo que se dedica a la empresa se verá afectada la productividad; infraestructura

industrial se determinará por la ejecución, distribución, métodos de negociación, empresas competidoras y todos los productos que pueden servir como sustitutos (Sánchez, 2012).

- **Entorno microeconómico:** tendrá gran impacto de forma directa en las capacidades de brindar producto o un servicio a clientes finales (Sánchez, 2012).
- **Entorno macroeconómico:** ya sea la demanda productiva y los servicios como las necesidades de innovación en las organizaciones, ayudará a mejorar la eficiencia y la productividad de la empresa (Sánchez, 2012).

2.2.2.1. EFICIENCIA

Retolaza (2012) sostiene que la eficiencia es considerada como un fenómeno que tiene un estudio amplio en el sector financiero. El cual se refiere a las necesidades de menos asignación en el ámbito productivo y determinados grados de bienes o servicios.

Lopez (2012) afirma que la eficiencia viene a ser el método de cómo se logra obtener un objetivo en el menor tiempo posible y mejorando los resultados esperados por la empresa. La eficiencia de los colaboradores hace referencia a la capacidad de un colaborador que use mejor los recursos de la empresa para que logre obtener los resultados positivos.

➤ TIPOS DE EFICIENCIA

- **Eficiencia productiva:** es un tipo de efectividad que obtendrá una organización al momento de alcanzar un bien o servicio requerido con el uso de los recursos disminuir (Lopez, 2012).
- **Eficiencia técnica:** en este tipo de eficiencia la organización sacará provecho a la materia prima y a la mano de obra de manera positiva para alcanzar la

producción final y sea conforme para los clientes (Lopez, 2012).

- **Eficiencia de escala:** tiene como propósito realizar la producción de una cantidad exacta sin la necesidad de exceder dicha producción (Lopez, 2012).
- **Eficiencia social:** hace referencia la conformidad de los consumidores al momento de adquirir un bien o servicio y de qué manera impactará en la sociedad (Lopez, 2012).

➤ **IMPORTANCIA DE LA EFICIENCIA**

Retolaza (2012) sostiene que la Eficiencia es de vital importancia ya que de este modo se elevará de forma circunstancial la productividad para la compañía, en otras palabras, la eficiencia es obtener los mejores resultados con el menor uso de los recursos con las que cuenta dicha empresa. para que sea medida se deben tener en cuenta algunos aspectos como vienen a ser el tiempo efectuado, las actividades a realizar, el uso de los recursos y la calidad del producto final; una organización eficiente obtendrá mayor producción en el menor tiempo posible, lo cual influirá de manera significativa en la rentabilidad de la empresa.

Indicador

- **Meta:** Una meta describe lo que quieres lograr a mediano o largo plazo, como resultado final de tu esfuerzo. Las metas son amplias, ya que reflejan una intención general, pero no revelan cómo la lograrás, sirven para medir el éxito de su empresa. De acuerdo con esto, la manera de enfocar el establecimiento de metas será determinante para lograr las metas propuestas por cada empresario. Retolaza (2012).
- **Rendimiento** (diario/semanal/mensual): define que el rendimiento es todo aquel beneficio, utilidad o resultado que se obtiene de un proceso, ya sea de un proceso jurídico, comercial, técnico o de cualquier otro tipo. En este

sentido, la definición de rendimiento se puede considerar como el fruto de un trabajo realizado. Por lo tanto, saber qué es el rendimiento ayuda a tener un mejor control sobre el impacto positivo o negativo de todas las actividades que se realizan dentro de la firma, lo que permite diseñar estrategias para mejorar la eficiencia y hacer que el negocio sea rentable. Retolaza (2012).

2.2.2.2. EFICACIA

Lopez (2012) menciona que consiste en alcanzar las metas establecidas en la empresa. Se refiere a lograr las metas con la menor cantidad de recursos. Obsérvese que el punto clave en esta definición es ahorro o reducción de recursos al mínimo, se entiende como el valor que se le da a la consecución total de los objetivos en el tiempo acordado. También consiste en completar las actividades para conseguir las metas de la organización; se define como hacer las cosas correctas; mientras que la eficiencia es la capacidad de obtener los mejores resultados con la mínima inversión. Se define como hacer bien las cosas.

Chiavenato (2006) define que es la facultad de lograr un objetivo, pero sin tener en cuenta los recursos y el tiempo empleados, se refiere a los resultados en relación con las metas y cumplimiento de los objetivos organizacionales. Para ser eficaz se deben priorizar las tareas y realizar ordenadamente aquellas que permiten alcanzarlos mejor y más. Es el grado en que un procedimiento o servicio puede lograr el mejor resultado posible.

➤ TIPOS DE METAS

- **Metas a corto plazo:** este tipo de metas se encuentran ligadas a lo que se aspira a lograr en el menor tiempo posible, normalmente son dependientes de una buena toma de decisión, según las actividades que desarrollarán (Ruiz, 2021).

- **Metas a mediano plazo:** este tipo de meta es el propósito que las empresas realizan planteamientos para que sean alcanzadas en tiempos moderados, dichos propósitos serán repartidas entre todos y los que integran el equipo laboral (Ruiz, 2021).
- **Metas a largo plazo:** en este tipo de meta vienen a hacer el punto o la visión que inspira una empresa para desarrollar sus funciones y mantenerse constantes para llegar a alcanzar un objetivo final de manera constante y con arduo trabajo (Ruiz, 2021).

COMO LOGRAR CUMPLIR LAS METAS

- **Define metas a corto y largo plazo:** empieza definiéndose las metas a largo plazo que son entre 3 años a 5 años, teniendo en consideración la misión y visión de la empresa; hoy de esta forma se tendrá la base para que se determine lo que se tiene que alcanzar en tiempos más cortos (Mager, 2006).
- **Diseña estrategias:** es fundamental que se trace planes de actividades y la manera que se logrará alcanzar dichos objetivos o metas (Mager, 2006).
- **Fíjate un plazo límite:** las metas tienen alcanzar de acuerdo a los períodos ya establecidos para obtener los resultados que se desea (Mager, 2006).
- **Haz un calendario:** armar un calendario con actividades fundamentales para alcanzar cada meta establecida (Mager, 2006).
- **Comunica las metas a tu equipo:** hacer de conocimiento a los compañeros las metas establecidas y los roles que cada uno tendrá para que se logre alcanzar dicho propósito es importante (Mager, 2006).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Capacidades organizacionales:** compuesto de destrezas y conocimiento adecuado para que puedan tener un desenvolvimiento adecuado, esto ayudara a que se lleven adecuadamente las actividades encomendadas (Abril, 2006).
- **Capacitación al personal:** es el desarrollo del trabajador que consiste en un conglomerado de actividades de instrucción que la empresa realiza para que sus trabajadores con el fin de que estos mejoren y tengan un mejor desenvolvimiento y puedan mejorar su destreza en su centro de labores (Paredes, 2011).
- **Clima organizacional:** es el entorno de trabajo como se va dando en la empresa, este compuesto por los comportamientos de quienes conforman una determinada área, un clima laboral adecuado se da cuando los trabajadores tienen emociones positivas y tienen el fin de cumplir sus metas (Cuesta, 2010).
- **Cultura organizacional:** es los valores, costumbre o creencias que pueda tener cada trabajador dentro de la empresa, es por ello que todos deben respetar e interactuar con comportamientos adecuados para el desarrollo de sus labores (Chiavenato, 2021).
- **Eficacia en el trabajo:** capacidad de conseguir los resultados esperados para lograr los objetivos organizacionales. El trabajador eficiente cumplirá con su trabajo (Reklau, 2017).
- **Eficiencia en el trabajo:** hace referencia que se logran los objetivos organizacionales haciendo uso de los mínimos recursos, terminan sus actividades en menor tiempo y le dan el uso a adecuados a los recursos utilizados, esto se debe a un buen ambiente de trabajo donde se encuentren a gusto y motivados (Mager, 2006).
- **Equilibrio organizacional:** es el punto medio de la empresa, considerando los diferentes órganos, esto quiere decir que la empresa está bien en todo sentido, tiene buena producción y trabajadores satisfechos, con el fin de seguir mejorando para que la empresa siga en marcha (Lopez, 2013).

- **Logro de objetivos:** la consecución de los objetivos son lo que la empresa consigue lo que quiso lograr. Esto debido al trabajo visionado a un solo fin que conlleva a todos los colaboradores a trabajar en base a sus objetivos. (Paredes, 2011).
- **Recursos organizacionales:** es fuente de la cual proveen las instituciones con el fin de realizar sus actividades en función a las metas organizacionales que puedan tener: son bienes o servicios utilizados en la ejecución de las labores organizacionales (Castillo, 2009).
- **Trabajo en equipo:** se trata de un grupo de trabajadores que están orientados a la consecución de un mismo objetivo, basándose en la motivación y comunicación que pueda ejercer cada uno, también consiste en realizar actividades que están interrelacionadas el cual se tiene que trabajar en equipo (Mager, 2006).

2.4. VARIABLES

2.4.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Gestión del Talento Humano

Dimensiones

- Planificación
- Organización
- Retención

2.4.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Productividad

Dimensiones

- Eficiencia.
- Eficacia.

2.5. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems
Gestión de Talento Humano	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Reclutamiento • Capacitación • Estrategia 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Considera que el reclutamiento de nuevos trabajadores es adecuado en MOPAL. 2. Considera que MOPAL recluta trabajadores que responden al trabajo. 3. Considera que MOPAL los capacitan en temas nuevos. 4. Las capacitaciones que brinda MOPAL le es útil para su buen desempeño. 5. Las estrategias de planificación conllevan a un desarrollo adecuado del trabajo. 6. Las estrategias que da la Empresa ayudan al desarrollo continuo.
	Organización	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura • Flujograma • Objetivos 	<ol style="list-style-type: none"> 7. MOPAL está organizado apropiadamente 8. MOPAL cuenta con oficinas que impulsan el desarrollo adecuado de sus labores. 9. MOPAL cuenta con un flujograma claro. 10. Los procesos del flujograma le permiten resolver las dificultades en el trabajo. 11. MOPAL tiene objetivos compartidos con los trabajadores 12. Los objetivos de MOPAL son reales y alcanzables.

	Retención	<ul style="list-style-type: none"> • Beneficios • Incentivos • Recompensas 	<p>13.MOPAL ofrece beneficios a sus trabajadores</p> <p>14.Los beneficios que ofrece MOPAL a sus trabajadores, hace que usted siga trabajando en la empresa.</p> <p>15.MOPAL ofrece incentivos a trabajadores que cumplen metas</p> <p>16.MOPAL ofrece incentivos a todos los trabajadores</p> <p>17.MOPAL premia a trabajadores identificados con la empresa</p> <p>18.MOPAL da recompensas a sus trabajadores con la finalidad de retenerlos y que sigan trabajando con ellos.</p>
Productividad	Eficiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Metas • Rendimiento Diario, semanal y mensual 	<p>19. Unidades vendidas</p> <p>20. Servicios post venta</p> <p>21. Servicios técnicos mensuales</p>
	Eficacia	<ul style="list-style-type: none"> • Metas a Corto Plazo • Metas a mediano plazo • Metas a largo plazo 	<p>22. N° metas a corto a plazo.</p> <p>23. N° de metas a mediano plazo.</p> <p>24. N° de metas a largo plazo.</p>

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según Hernández y Mendoza et. al. (2018) sostienen que el estudio fue de tipo aplicada, la cual estuvo caracterizada porque tiene la finalidad de buscar la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren al mismo tiempo que se están adquiriendo otros conocimientos, luego de ser implementadas y sistematizadas las prácticas basadas en investigación.

3.1.1. ENFOQUE

Hernández y Mendoza et al. (2018) ha escrito respecto a los enfoques de investigación, entendiendo que las tesis deben ser escritas en base a las características de las variables. Si estas pueden ser medidas en términos numéricos, son de tipo cuantitativo, si estos se miden a través otras condiciones son de tipo cualitativas. Comprendiendo el alcance del autor, la tesis fue de tipo cuantitativa, dado que las variables fueron medidas con número y en términos porcentuales para comprender el comportamiento de cada una de ellas.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

Hernández y Mendoza et al. (2018) los autores del libro de Metodología hacen referencia que las investigaciones que no tienen como fin la manipulación de las variables es de tipo descriptivas. En ese sentido y comprendiendo los propósitos de la investigación, la tesis fue de alcance descriptivo.

3.1.3. DISEÑO

Hernández y Mendoza et al. (2018) sostiene que las investigaciones que no tienen como fin la manipulación de variables es no experimentales, comprendiendo ello estos han sido de corte transversal, Es decir, ello posibilitó la aplicación de instrumentos de

manera horizontal en toda la muestra seleccionada. Por ello, el diseño de la tesis fue no experimental de tipo transversal, representado por la siguiente Figura:

Figura 1

Diseño de la investigación



3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Hernández y Mendoza et al (2018) sostiene que la población, estuvo constituida por el universo o conjunto de objetos sujetos de quien la investigación sostiene algo, en ese sentido, la población estuvo constituida por los siguientes elementos plasmados en la Tabla 2.

Tabla 1

Relación de trabajadores de MOPAL Huánuco 2023

Unidad de Trabajo	Cantidad	Porcentaje
Administración	8	15%
Comercialización	15	29%
Finanzas	6	12%
Técnico	23	44%
Total	52	100%

Nota. Planilla de trabajadores MOPAL 2023

3.2.2. MUESTRA

Hernández y Mendoza et al. (2018) sostiene en su libro de metodología, en el capítulo estadístico que las muestras son una representación de la población, los mismos que pueden ser probabilísticos, dando la oportunidad a cada miembro de ser seleccionado, y no probabilístico cuando no necesita la estadística para su selección. Comprendiendo el concepto planteado, la tesis tuvo una muestra no probabilística intencional, donde el criterio del investigador y

su alcance a la totalidad de ellos hace que la muestra fue de tipo censal, es decir $N = n = 52$.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Hernández y Mendoza et al. (2018) el autor sostiene que entendiendo el fin de la tesis que es el recojo de información, este tuvo como técnica e instrumento:

Tabla 2

Técnicas e instrumentos para el recojo de información

Técnica	instrumento	Tipo de categoría
Encuesta personal	Guía de cuestionario con preguntas en la escala de Likert. 1 = nunca 2 = casi nunca 3 = indiferente 4 = casi siempre 5 = siempre	Nominal

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

La tesis empleó las siguientes técnicas:

Tabla 3

Técnicas para el procesamiento de la información

Para el procesamiento	Para el análisis
Tablas de frecuencia	Estadígrafo de Pearson
Figuras de barras	

La tesis usara el paquete office como soporte para el desarrollo de la misma.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. RESULTADOS

Tabla 4

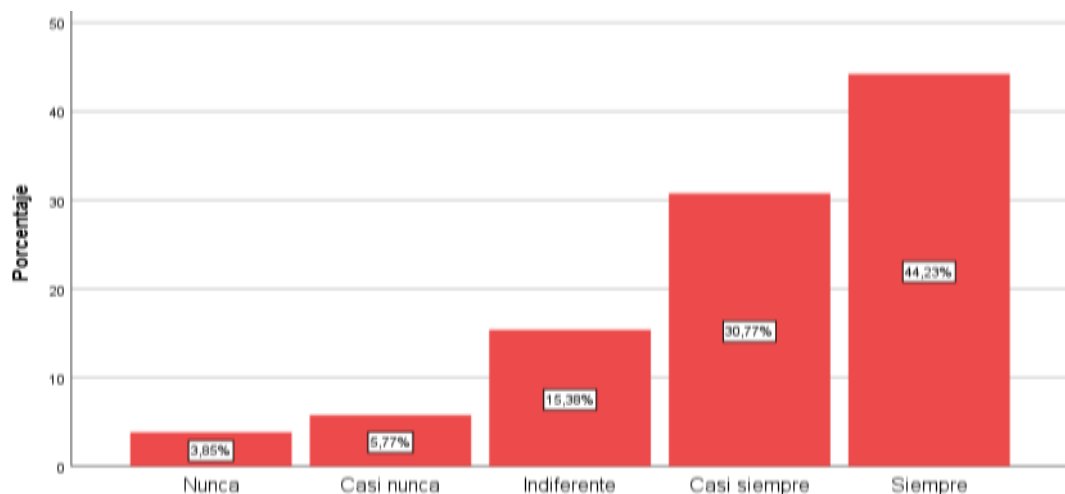
Considera que el reclutamiento de nuevos trabajadores es adecuado en MOPAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	3	5,8	5,8	9,6
	Indiferente	8	15,4	15,4	25,0
	Casi siempre	16	30,8	30,8	55,8
	Siempre	23	44,2	44,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Nota: encuestas realizadas

Figura 2

Considera que el reclutamiento de nuevos trabajadores es adecuado en MOPAL



Nota: Tabla 5

Análisis e interpretación: Como se puede apreciar en la Figura 2, los trabajadores encuestados respondieron que el 44,23% siempre considera que el reclutamiento de nuevos trabajadores es adecuado en MOPAL, el 30,77% de los trabajadores encuestados respondieron que casi siempre considera que la empresa realiza un reclutamiento de personal adecuado, el 15,38% de los encuestados respondieron que le es indiferente la pregunta, el 5,77% respondieron que casi nunca y el 3,85% respondieron que nunca la empresa realiza un adecuado reclutamiento de nuevos trabajadores.

Tabla 5

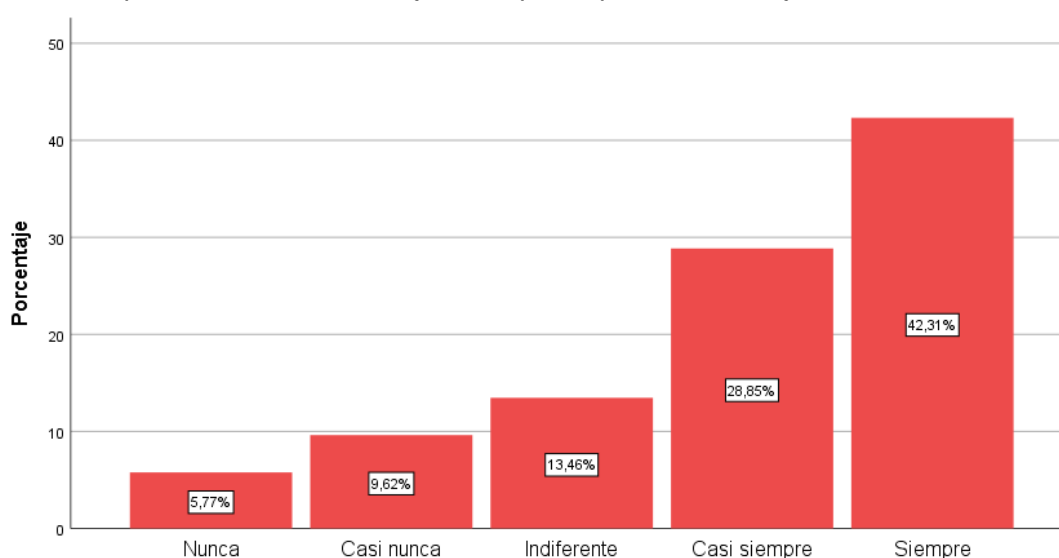
Considera que MOPAL recluta trabajadores que responden al trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,8	5,8	5,8
	Casi nunca	5	9,6	9,6	15,4
	Indiferente	7	13,5	13,5	28,8
	Casi siempre	15	28,8	28,8	57,7
	Siempre	22	42,3	42,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Nota: encuestas realizadas

Figura 3

Considera que MOPAL recluta trabajadores que responden al trabajo.



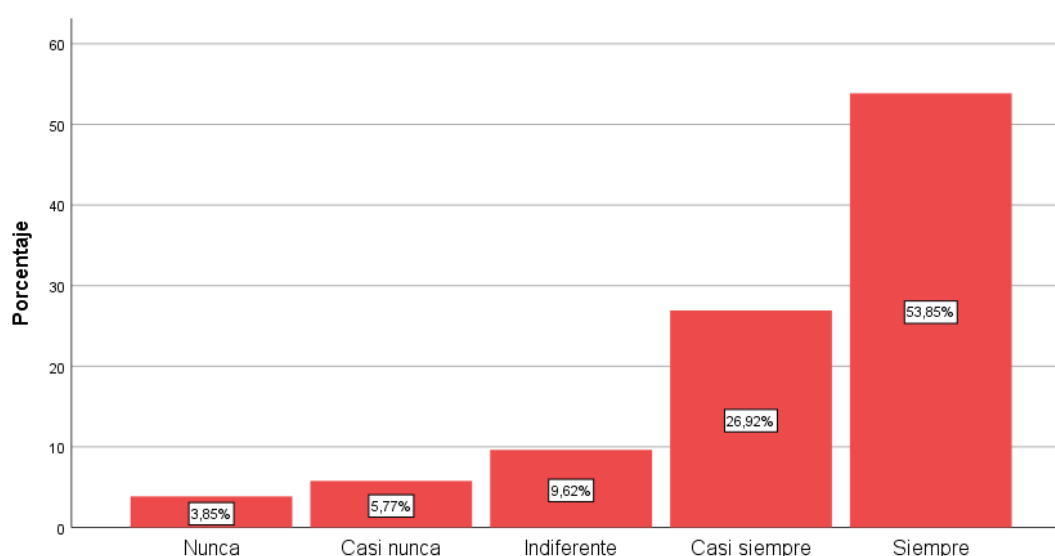
Nota: Tabla 5

Análisis e interpretación: Como se puede apreciar en la Figura 3, los trabajadores encuestados respondieron que el 42,31% siempre consideran que MOPAL recluta trabajadores que responden al trabajo, el 26,85% de los trabajadores encuestados respondieron que casi siempre consideran que MOPAL recluta trabajadores que responden al trabajo, el 13,46% de los encuestados respondieron que le es indiferente la pregunta, el 9,62% respondieron que casi nunca y el 5,77% respondieron que nunca consideran que la empresa planifica para reclutar personal que hagan frente a las actividades y labores encomendadas.

Tabla 6*Considera que MOPAL los capacitan en temas nuevos*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	3	5,8	5,8	9,6
	Indiferente	5	9,6	9,6	19,2
	Casi siempre	14	26,9	26,9	46,2
	Siempre	28	53,8	53,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Nota: encuestas realizadas

Figura 4*Considera que MOPAL los capacitan en temas nuevos*

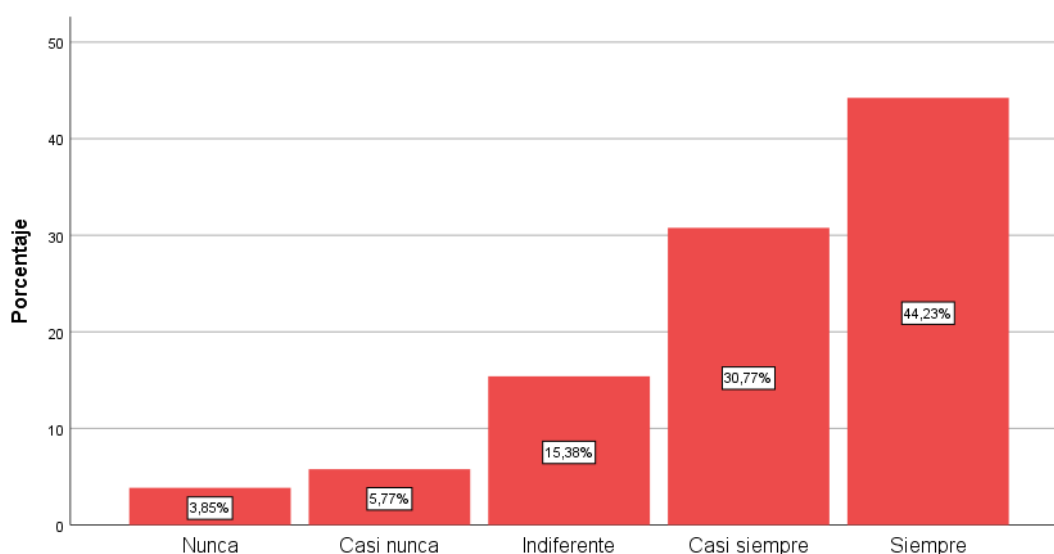
Nota: Tabla 6

Análisis e interpretación: Como se puede apreciar en la Figura 4, los trabajadores encuestados respondieron que el 53,85% siempre considera que MOPAL los capacitan en temas nuevos, el 26,92% de los trabajadores encuestados respondieron que casi siempre considera que MOPAL los capacitan en temas nuevos, esto quiere decir que la empresa tiene un plan de capacitación para su personal en función de la gestión del talento humano, el 9,62% de los encuestados respondieron que le es indiferente la pregunta, el 5,77% respondieron que casi nunca y el 3,85% respondieron que nunca consideran que MOPAL los capacitan en temas nuevos a los trabajadores.

Tabla 7*Las capacitaciones que brinda MOPAL le es útil para su buen desempeño*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	3	5,8	5,8	9,6
	Indiferente	8	15,4	15,4	25,0
	Casi siempre	16	30,8	30,8	55,8
	Siempre	23	44,2	44,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Nota: encuestas realizadas

Figura 5*Las capacitaciones que brinda MOPAL le es útil para su buen desempeño*

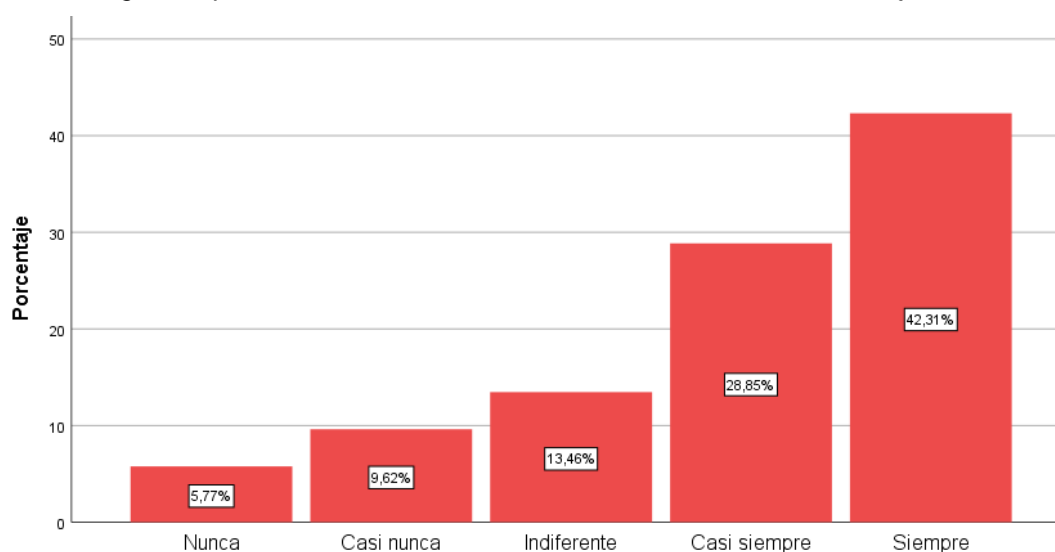
Nota: Tabla 7

Análisis e interpretación: Como se puede apreciar en la Figura 5, los trabajadores encuestados respondieron que el 44,23% que siempre las capacitaciones que brinda MOPAL le es útil para su buen desempeño, el 30,77% de los trabajadores encuestados respondieron que casi siempre las capacitaciones que brinda la empresa le es útil para su buen desempeño, las capacitaciones que recibe el personal les permite desenvolverse en su trabajo de la mejor manera, el 15,38% de los encuestados respondieron que le es indiferente la pregunta, el 5,77% respondieron que casi nunca y el 3,85% respondieron que nunca las capacitaciones que brinda MOPAL le es útil para su buen desempeño.

Tabla 8*Las estrategias de planificación conllevan a un desarrollo adecuado del trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,8	5,8	5,8
	Casi nunca	5	9,6	9,6	15,4
	Indiferente	7	13,5	13,5	28,8
	Casi siempre	15	28,8	28,8	57,7
	Siempre	22	42,3	42,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Nota: encuestas realizadas

Figura 6*Las estrategias de planificación conllevan a un desarrollo adecuado del trabajo*

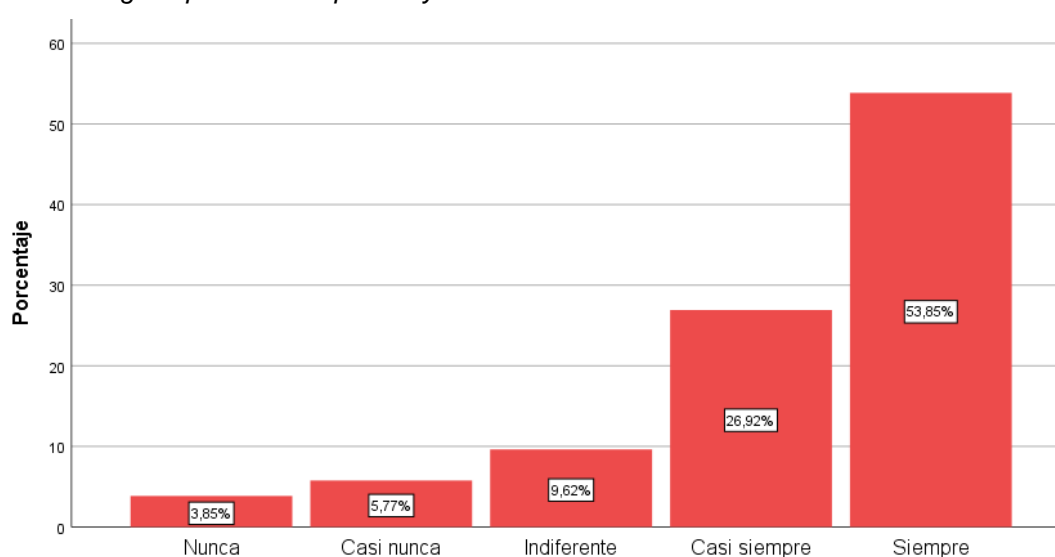
Nota: Tabla 8

Análisis e interpretación: Como se puede apreciar en la Figura 6, los trabajadores encuestados respondieron que el 42,31% siempre considera que las estrategias de planificación conllevan a un desarrollo adecuado del trabajo, el 28,85% de los trabajadores encuestados respondieron que casi siempre las estrategias de planificación conllevan a un desarrollo adecuado del trabajo, el 13,46% de los encuestados respondieron que le es indiferente la pregunta respecto a las estrategias de planificación, el 9,62% respondieron que casi nunca y el 5,77% respondieron que nunca las estrategias de planificación conllevan a un desarrollo adecuado del trabajo.

Tabla 9*Las estrategias que da la Empresa ayudan al desarrollo continuo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	3	5,8	5,8	9,6
	Indiferente	5	9,6	9,6	19,2
	Casi siempre	14	26,9	26,9	46,2
	Siempre	28	53,8	53,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Nota: encuestas realizadas

Figura 7*Las estrategias que da la Empresa ayudan al desarrollo continuo*

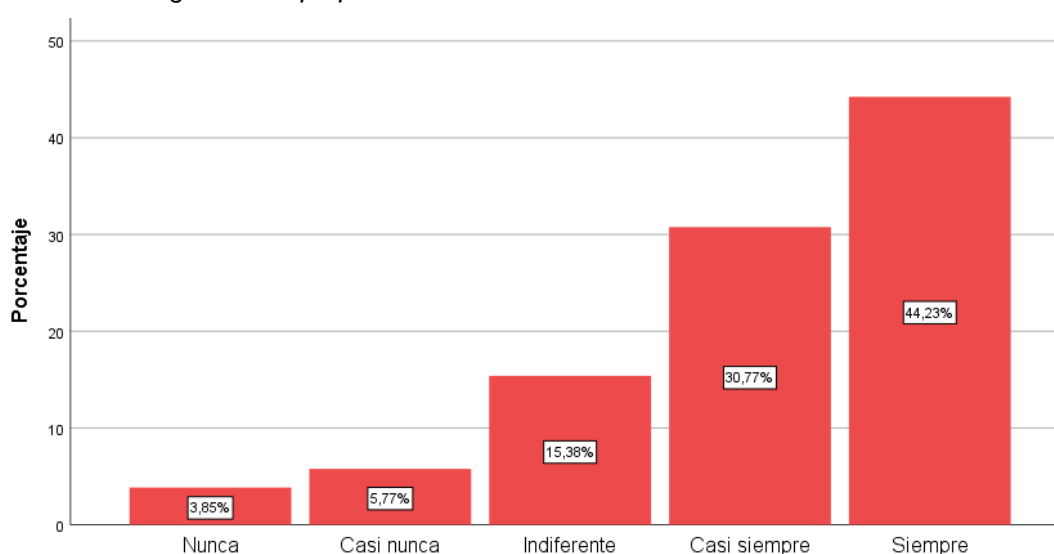
Nota: Tabla 9

Análisis e interpretación: Como se puede apreciar en la Figura 7, los trabajadores encuestados respondieron que el 53,85% siempre considera que las estrategias que da la Empresa ayudan al desarrollo continuo, el 26,92% de los trabajadores encuestados respondieron que casi siempre las estrategias que da la Empresa ayudan al desarrollo continuo, las estrategias de planificación de la empresa son las adecuadas para el desempeño de sus trabajadores, el 9,62% de los encuestados respondieron que le es indiferente la pregunta, el 5,77% respondieron que casi nunca y el 3,85% respondieron que nunca las estrategias que da la Empresa ayudan al desarrollo continuo.

Tabla 10*MOPAL está organizado apropiadamente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	3	5,8	5,8	9,6
	Indiferente	8	15,4	15,4	25,0
	Casi siempre	16	30,8	30,8	55,8
	Siempre	23	44,2	44,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Nota: encuestas realizadas

Figura 8*MOPAL está organizado apropiadamente*

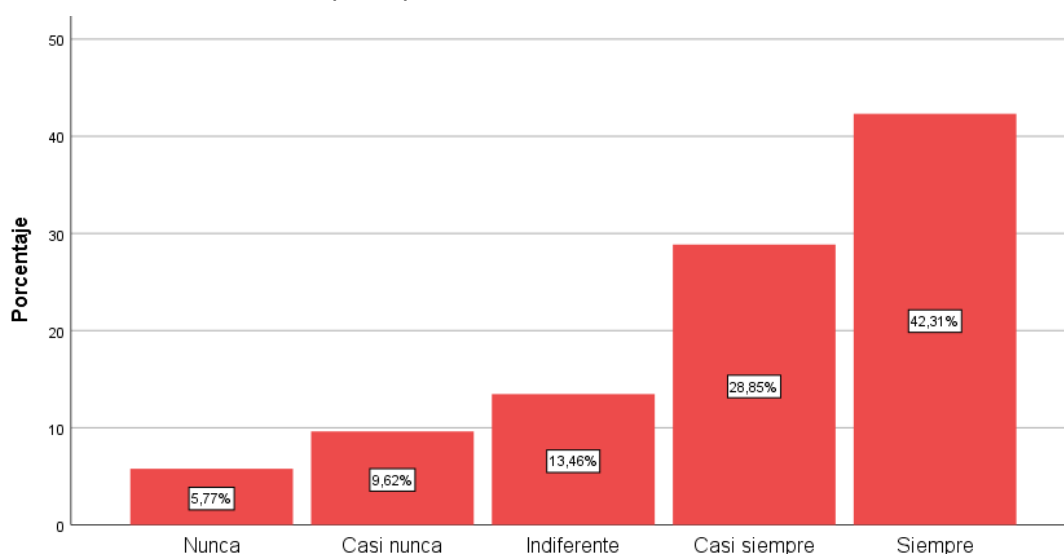
Nota: Tabla 10

Análisis e interpretación: Como se puede apreciar en la Figura 8, los trabajadores encuestados respondieron que el 44,23% siempre considera que MOPAL está organizado apropiadamente, el 30,77% de los trabajadores encuestados respondieron que casi siempre considera que MOPAL está organizado apropiadamente, esto quiere decir que la empresa tiene bien definido su estructura organizacional, el 15,38% de los encuestados respondieron que le es indiferente la pregunta con respecto a la organización de la empresa, el 5,77% respondieron que casi nunca y el 3,65% respondieron que nunca MOPAL está organizado apropiadamente.

Tabla 11*MOPAL cuenta con oficinas que impulsan el desarrollo adecuado de sus labores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,8	5,8	5,8
	Casi nunca	5	9,6	9,6	15,4
	Indiferente	7	13,5	13,5	28,8
	Casi siempre	15	28,8	28,8	57,7
	Siempre	22	42,3	42,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Nota: encuestas realizadas

Figura 9*MOPAL cuenta con oficinas que impulsan el desarrollo adecuado de sus labores*

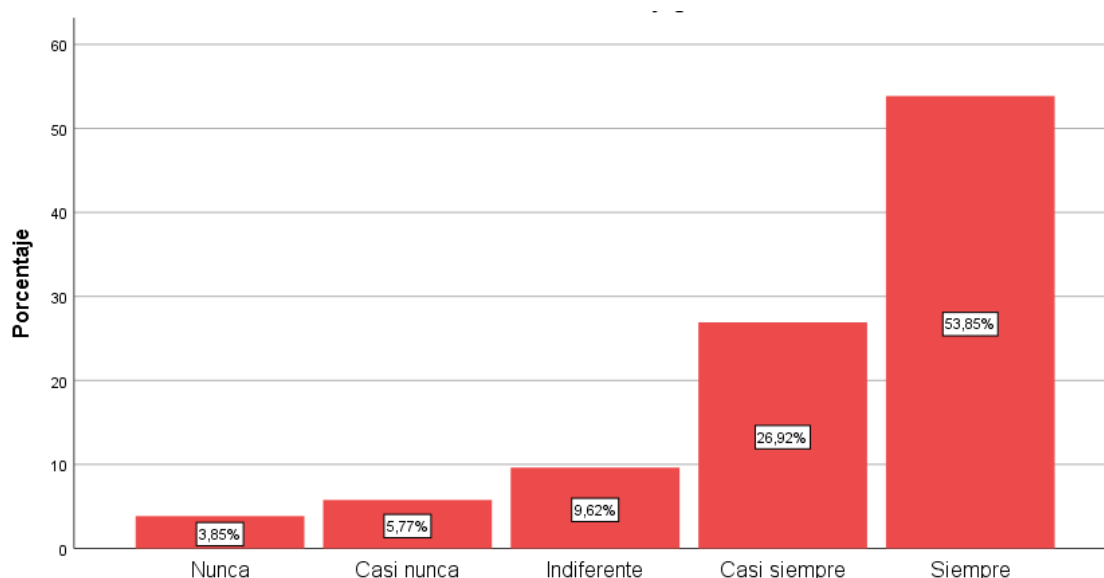
Nota: Tabla 11

Análisis e interpretación: Como se puede apreciar en la Figura 9, los trabajadores encuestados respondieron que el 42,31% siempre consideran que MOPAL cuenta con oficinas que impulsan el desarrollo adecuado de sus labores, el 28,85% de los trabajadores encuestados respondieron que casi siempre considera que las oficinas que tiene la empresa conllevan a realizar sus actividades de manera adecuada, el 13,46% de los encuestados respondieron que le es indiferente la pregunta, el 9,62% respondieron que casi nunca y el 5,77% respondieron que nunca MOPAL cuenta con oficinas que impulsan el desarrollo adecuado de sus labores.

Tabla 12*MOPAL cuenta con un flujograma claro*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Nunca	2	3,8	3,8	3,8
Casi nunca	3	5,8	5,8	9,6
Indiferente	5	9,6	9,6	19,2
Casi siempre	14	26,9	26,9	46,2
Siempre	28	53,8	53,8	100,0
Total	52	100,0	100,0	

Nota: encuestas realizadas

Figura 10*MOPAL cuenta con un flujograma claro*

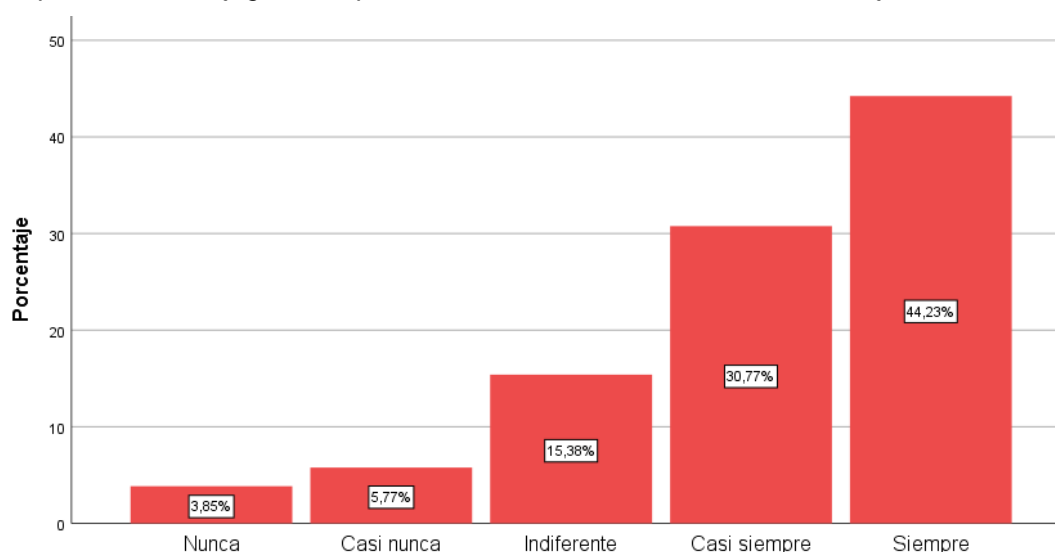
Nota: Tabla 12

Análisis e interpretación: Como se puede apreciar en la Figura 10, los trabajadores encuestados respondieron que el 53,85% siempre considera que MOPAL cuenta con un flujograma claro, el 26,92% de los trabajadores encuestados respondieron que casi siempre considera que el organigrama que tiene la empresa es claro, esto ayudara a entender como está organizado la empresa en cuanto a sus procesos el cual les permitirá agilizar las actividades ya que un flujograma guía de inicio a fin, el 9,62% de los encuestados respondieron que le es indiferente la pregunta respecto al organigrama, el 5,77% respondieron que casi nunca y el 3,85% respondieron que nunca MOPAL cuenta con un flujograma claro.

Tabla 13*Los procesos del flujograma le permiten resolver las dificultades en el trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	3	5,8	5,8	9,6
	Indiferente	8	15,4	15,4	25,0
	Casi siempre	16	30,8	30,8	55,8
	Siempre	23	44,2	44,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Nota: encuestas realizadas

Figura 11*Los procesos del flujograma le permiten resolver las dificultades en el trabajo*

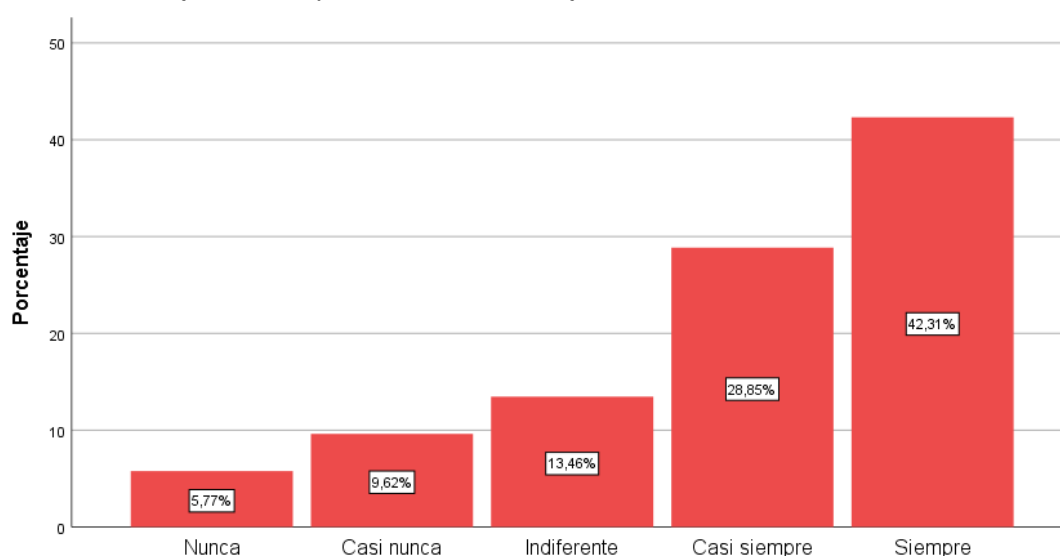
Nota: Tabla 13

Análisis e interpretación: Como se puede apreciar en la Figura 11, los trabajadores encuestados respondieron que el 44,23% siempre considera que los procesos del flujograma le permiten resolver las dificultades en el trabajo, el 30,77% de los trabajadores encuestados respondieron que casi siempre los procesos del flujograma le permiten resolver las dificultades en el trabajo, el flujograma indica paso a paso que es lo que se tiene que realizar para cada proceso o actividad, el 15,38% de los encuestados respondieron que le es indiferente la pregunta, el 5,77% respondieron que casi nunca y el 3,85% respondieron que nunca los procesos del flujograma le permiten resolver las dificultades en el trabajo.

Tabla 14*MOPAL tiene objetivos compartidos con los trabajadores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,8	5,8	5,8
	Casi nunca	5	9,6	9,6	15,4
	Indiferente	7	13,5	13,5	28,8
	Casi siempre	15	28,8	28,8	57,7
	Siempre	22	42,3	42,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Nota: encuestas realizadas

Figura 12*MOPAL tiene objetivos compartidos con los trabajadores*

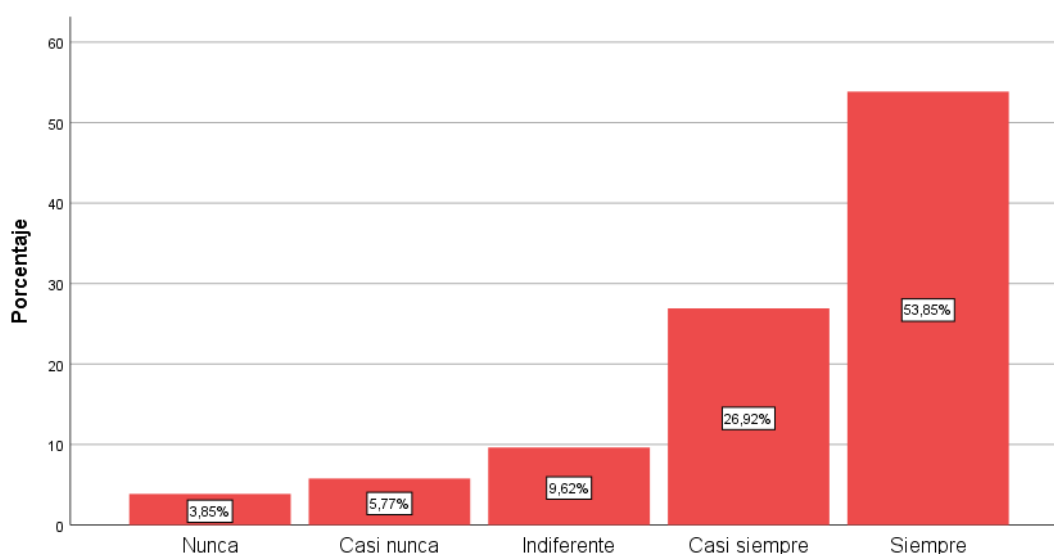
Nota: Tabla 14

Análisis e interpretación: Como se puede apreciar en la Figura 12, los trabajadores encuestados respondieron que el 42,31% siempre considera que MOPAL tiene objetivos compartidos con los trabajadores, el 28,85% de los trabajadores encuestados respondieron que casi siempre MOPAL tiene objetivos compartidos con los trabajadores, esto quiere decir que los trabajadores conocen que es lo que la empresa quiere lograr a corto, mediano y largo plazo, el 13,46% de los encuestados respondieron que le es indiferente la pregunta, el 9,62% respondieron que casi nunca y el 5,77% respondieron que nunca MOPAL tiene objetivos compartidos con los trabajadores.

Tabla 15*Los objetivos de MOPAL son reales y alcanzables*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	3	5,8	5,8	9,6
	Indiferente	5	9,6	9,6	19,2
	Casi siempre	14	26,9	26,9	46,2
	Siempre	28	53,8	53,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Nota: encuestas realizadas

Figura 13*Los objetivos de MOPAL son reales y alcanzables*

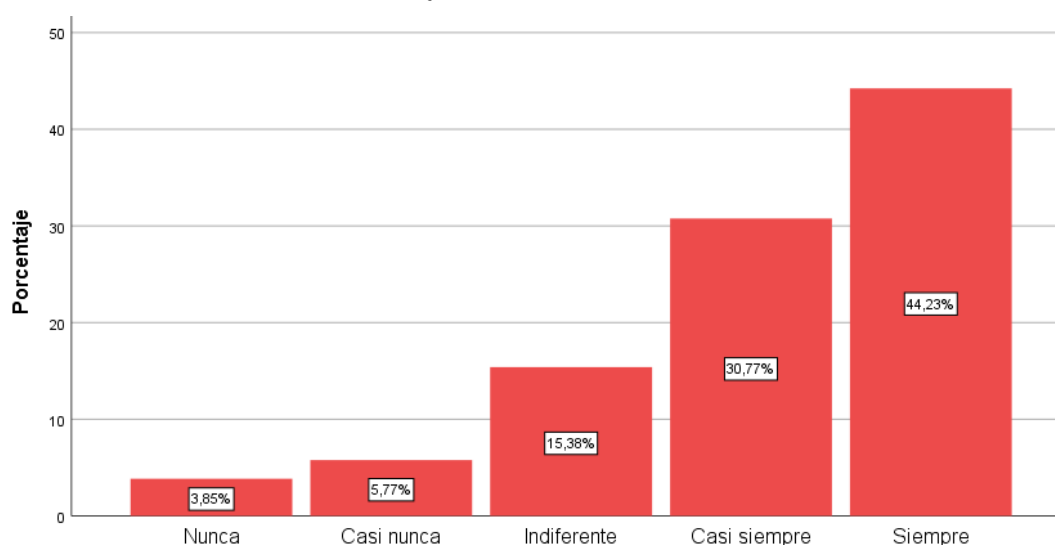
Nota: Tabla 15

Análisis e interpretación: Como se puede apreciar en la Figura 13, los trabajadores encuestados respondieron que el 53,85% siempre considera que los objetivos de MOPAL son reales y alcanzables, el 26,92% de los trabajadores encuestados respondieron que casi siempre los objetivos de MOPAL son reales y alcanzables, a lo descrito la empresa cuenta con metas realistas que lo trabajadores pueden lograrlos y en base a las metas que alcanzar la empresa los retribuye, el 9,62% de los encuestados respondieron que le es indiferente la pregunta, el 5,77% respondieron que casi nunca y el 3,85% respondieron que nunca los objetivos de MOPAL son reales y alcanzables.

Tabla 16*MOPAL ofrece beneficios a sus trabajadores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	3	5,8	5,8	9,6
	Indiferente	8	15,4	15,4	25,0
	Casi siempre	16	30,8	30,8	55,8
	Siempre	23	44,2	44,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Nota: encuestas realizadas

Figura 14*MOPAL ofrece beneficios a sus trabajadores*

Nota: Tabla 16

Análisis e interpretación: Como se puede apreciar en la Figura 14, los trabajadores encuestados respondieron que el 44,23% siempre considera que MOPAL ofrece beneficios a sus trabajadores, el 30,77% de los trabajadores encuestados respondieron que casi siempre MOPAL ofrece beneficios a sus trabajadores, la empresa da beneficios a los trabajadores de acuerdo a su desempeño siendo esta una forma de retenerlos en la empresa, el 15,38% de los encuestados respondieron que le es indiferente la pregunta, el 5,77% respondieron que casi nunca y el 3,85% respondieron que nunca MOPAL ofrece beneficios a sus trabajadores.

Tabla 17

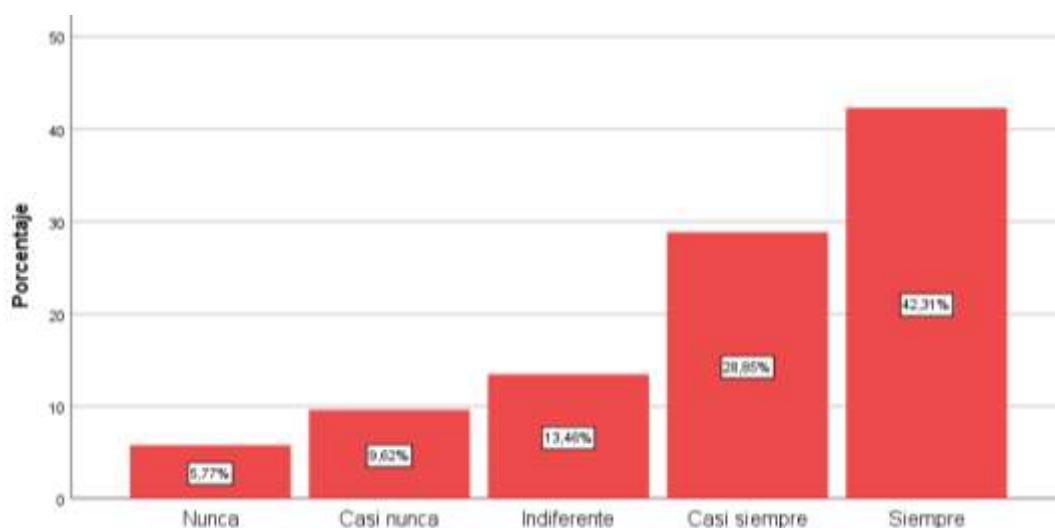
Los beneficios que ofrece MOPAL a sus trabajadores, hace que usted siga trabajando en la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,8	5,8	5,8
	Casi nunca	5	9,6	9,6	15,4
	Indiferente	7	13,5	13,5	28,8
	Casi siempre	15	28,8	28,8	57,7
	Siempre	22	42,3	42,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Nota: encuestas realizadas

Figura 15

Los beneficios que ofrece MOPAL a sus trabajadores, hace que usted siga trabajando en la empresa



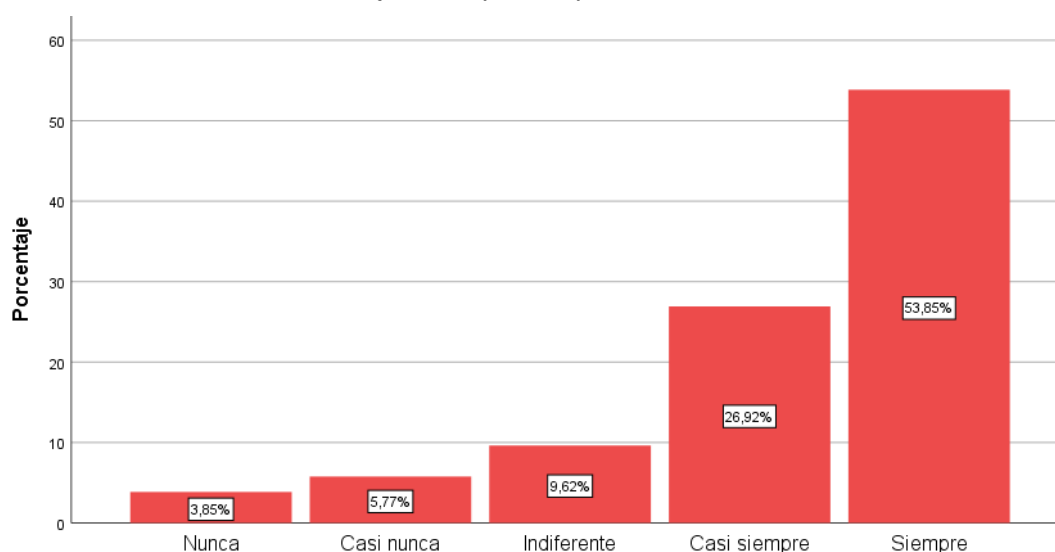
Nota: Tabla 17

Análisis e interpretación: Como se puede apreciar en la Figura 15, los trabajadores encuestados respondieron que el 42,31% siempre considera que los beneficios que ofrece MOPAL a los trabajadores, hace que sigan trabajando en la empresa, el 28,85% de los trabajadores encuestados respondieron que casi siempre que los beneficios que ofrece MOPAL a los trabajadores, hace que sigan trabajando en la empresa, los beneficios que ofrece a su personal es una forma de retenerlos para que sigan laborando en la empresa, el 13,46% de los encuestados respondieron que le es indiferente la pregunta, el 9,62% respondieron que casi nunca y el 5,77% respondieron que nunca que los beneficios conlleva a que sigan trabajando en la empresa.

Tabla 18*MOPAL ofrece incentivos a trabajadores que cumplen metas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	3	5,8	5,8	9,6
	Indiferente	5	9,6	9,6	19,2
	Casi siempre	14	26,9	26,9	46,2
	Siempre	28	53,8	53,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Nota: encuestas realizadas

Figura 16*MOPAL ofrece incentivos a trabajadores que cumplen metas*

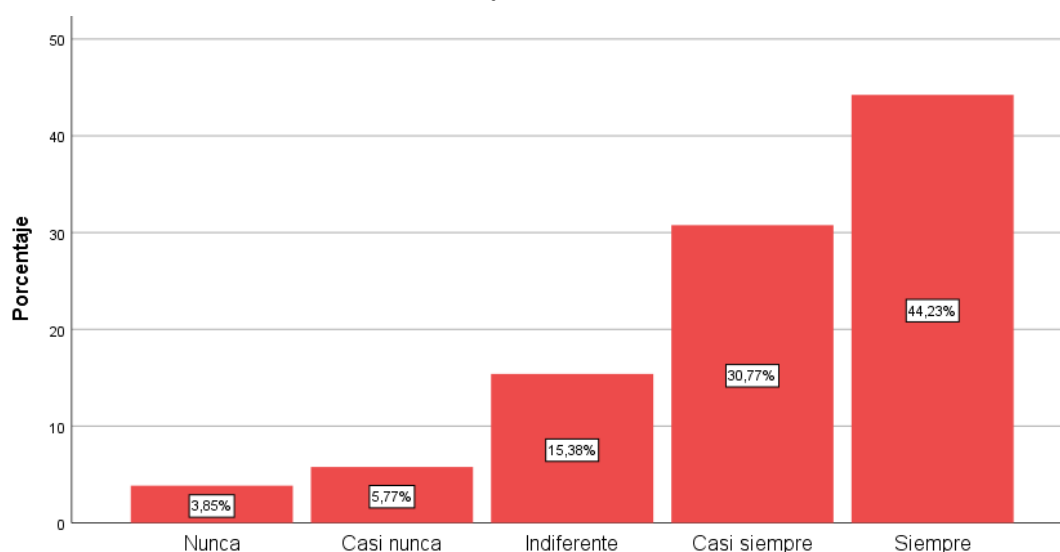
Nota: Tabla 18

Análisis e interpretación: Como se puede apreciar en la Figura 16, los trabajadores encuestados respondieron que el 53,85% siempre considera que MOPAL ofrece incentivos a trabajadores que cumplen metas, el 26,92% de los trabajadores encuestados respondieron que casi siempre MOPAL ofrece incentivos a trabajadores que cumplen metas, una forma de retenerlos es mediante los incentivos de acuerdo al desempeño que los trabajadores puedan tener, el 9,62% de los encuestados respondieron que le es indiferente la pregunta, el 5,77% respondieron que casi nunca y el 3,85% respondieron que nunca MOPAL ofrece incentivos a trabajadores que cumplen metas.

Tabla 19*MOPAL ofrece incentivos a todos los trabajadores*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	3	5,8	5,8	9,6
	Indiferente	8	15,4	15,4	25,0
	Casi siempre	16	30,8	30,8	55,8
	Siempre	23	44,2	44,2	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Nota: encuestas realizadas

Figura 17*MOPAL ofrece incentivos a todos los trabajadores*

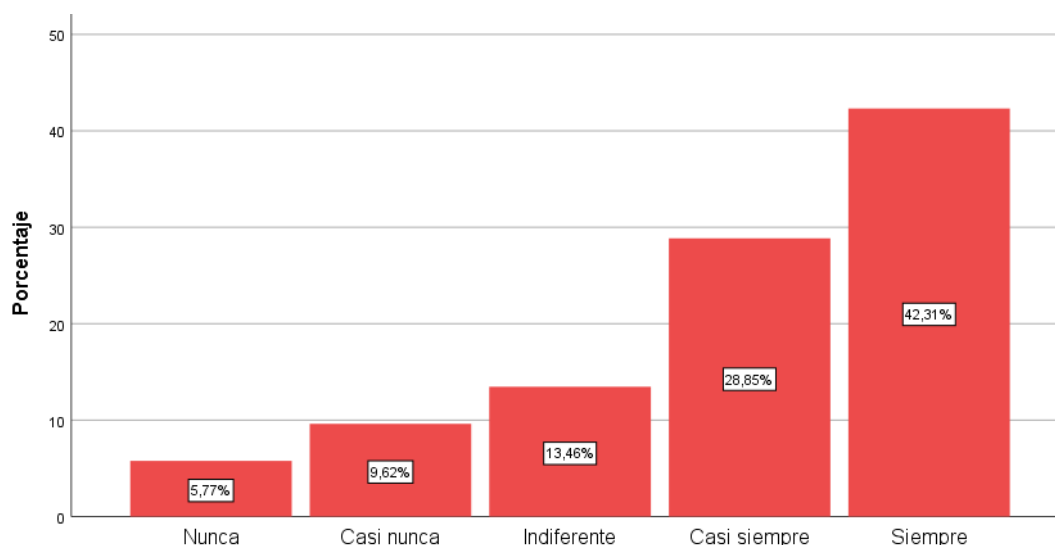
Nota: Tabla 19

Análisis e interpretación: Como se puede apreciar en la Figura 17, los trabajadores encuestados respondieron que el 44,23% siempre considera que MOPAL ofrece incentivos a todos los trabajadores, el 30,77% de los trabajadores encuestados respondieron que casi siempre MOPAL ofrece incentivos a todos los trabajadores, la empresa busca la forma de retener a sus trabajadores motivándoles con incentivos, el 15,38% de los encuestados respondieron que le es indiferente la pregunta, el 5,77% respondieron que casi nunca y el 3,85% respondieron que nunca MOPAL ofrece incentivos a todos los trabajadores.

Tabla 20*MOPAL premia a trabajadores identificados con la empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,8	5,8	5,8
	Casi nunca	5	9,6	9,6	15,4
	Indiferente	7	13,5	13,5	28,8
	Casi siempre	15	28,8	28,8	57,7
	Siempre	22	42,3	42,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Nota: encuestas realizadas

Figura 18*MOPAL premia a trabajadores identificados con la empresa*

Nota: Tabla 20

Análisis e interpretación: Como se puede apreciar en la Figura 18, los trabajadores encuestados respondieron que el 42,31% siempre considera que MOPAL premia a trabajadores identificados con la empresa, el 28,85% de los trabajadores encuestados respondieron que casi siempre MOPAL premia a trabajadores identificados con la empresa, los premios que da a los empleados que se ponen la camiseta de la empresa es para retenerlos y que sigan trabajando con más ganas, el 13,46% de los encuestados respondieron que le es indiferente la pregunta, el 9,62% respondieron que casi nunca y el 5,77% respondieron que nunca MOPAL premia a trabajadores identificados con la empresa.

Tabla 21

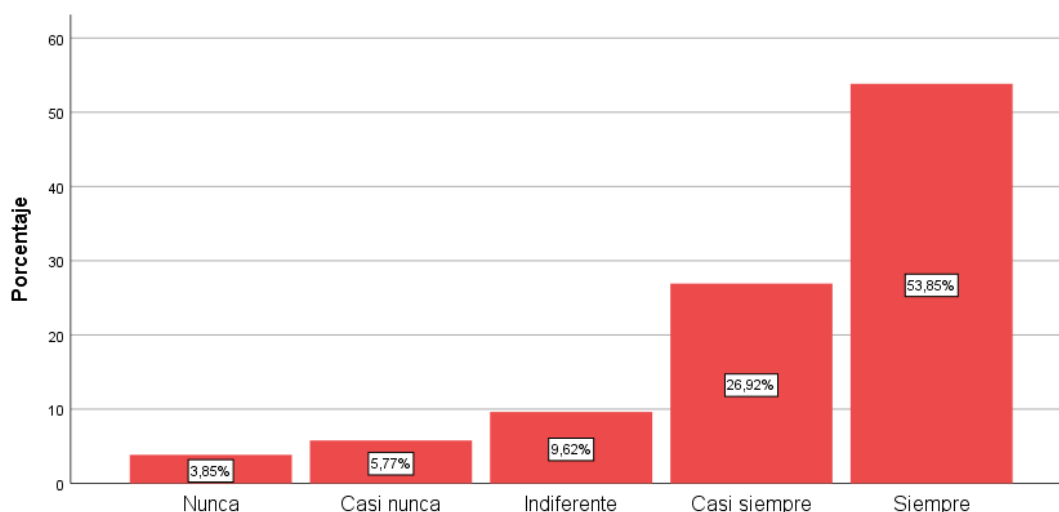
MOPAL da recompensas a sus trabajadores con la finalidad de retenerlos y que sigan trabajando con ellos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	3	5,8	5,8	9,6
	Indiferente	5	9,6	9,6	19,2
	Casi siempre	14	26,9	26,9	46,2
	Siempre	28	53,8	53,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	

Nota: encuestas realizadas

Figura 19

MOPAL da recompensas a sus trabajadores con la finalidad de retenerlos y que sigan trabajando con ellos



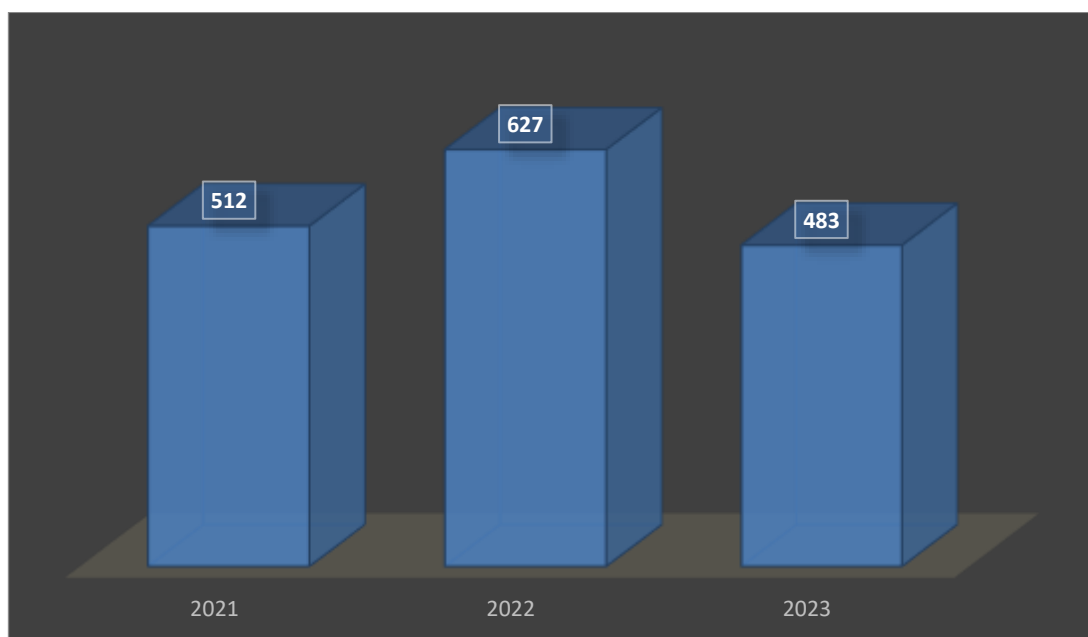
Nota: Tabla 21

Análisis e interpretación: Como se puede apreciar en la Figura 19, los trabajadores encuestados respondieron que el 53,85% siempre considera que MOPAL da recompensas a sus trabajadores con la finalidad de retenerlos y que sigan trabajando con ellos, el 26,92% de los trabajadores encuestados respondieron que casi siempre considera MOPAL da recompensas a sus trabajadores con la finalidad de retenerlos y que sigan trabajando con ellos, la recompensa es una forma de retener a los trabajadores, el 9,62% de los encuestados respondieron que le es indiferente la pregunta, el 5,77% respondieron que casi nunca y el 3,85% respondieron que nunca.

Análisis de la productividad de la empresa MOPAL

Figura 20

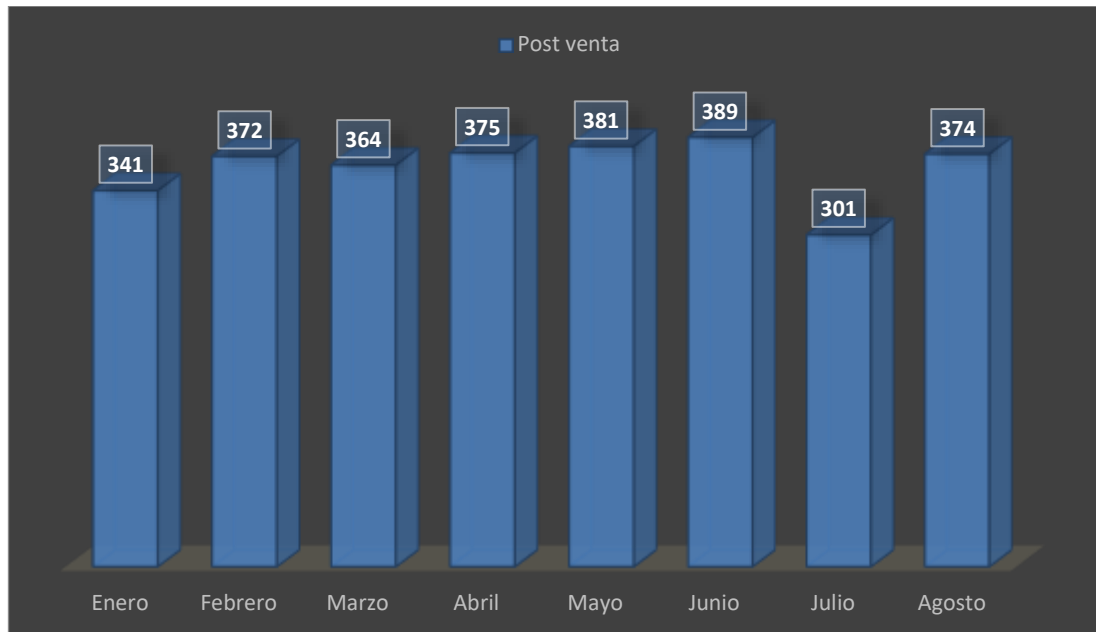
Unidades Vendidas en Automotores MOPAL



Análisis e interpretación. – Automotores MOPAL, empresa concesionaria de la marca Toyota en Huánuco, ha tenido un importante desempeño comercial respecto a la colocación de unidades en esta región. La pandemia no ha sido la excepción para detener el sistema de comercialización de dicha empresa. Destacando la colocación fundamental de modelos como Raze, Yaris, Rush. Según la Figura anterior podemos observar que el 2021 son 512 unidades vendidas, muchas de ellas financiadas gracias al programa de créditos que tiene la empresa es Huánuco, para el 2022 se registra un aumento de 627 unidades, respecto al año anterior representó un incremento de 115 vehículos vendidos en la ciudad. A la fecha de formulación de este proyecto el número de unidades vendidas entre enero a agosto va en 483, haciendo una proyección al respecto se puede observar que, a fin de año, a diciembre del 2023 el número de unidades colocadas será mayor a los años anteriores. Un indicador de mejora en la productividad y desempeño empresarial gracias al esfuerzo colectivo de sus diferentes áreas comerciales y de servicios que tiene esta empresa en la ciudad de Huánuco.

Figura 21

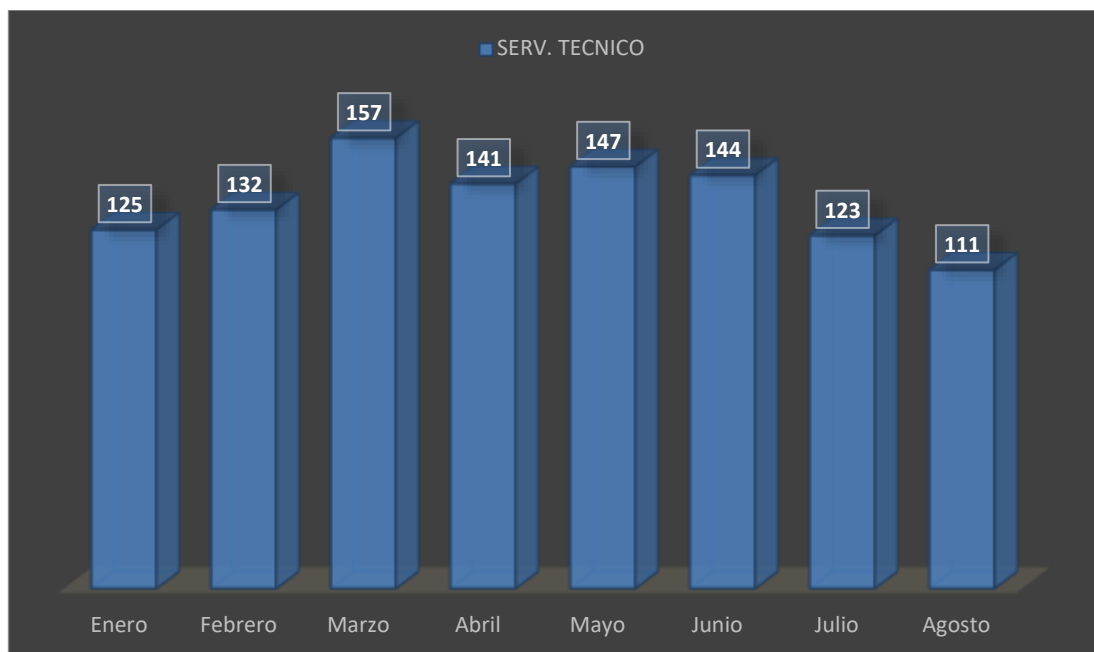
Registro de Servicios Post Venta durante el año 2023 (Enero – Agosto)



Análisis e interpretación. –los servicios post venta en la empresa, está asociado con las actividades técnicas de mecánica que son demanda de quienes adquieren sus vehículos. La capacidad de atención promedio durante el mes es de 380 servicios, en ese sentido podemos observar que, excepto el mes de julio los demás meses han estado en el promedio de atención de postventa, es decir los trabajadores han estado cumpliendo las metas que demandaba pudiendo observar que empezaron el año con 341 servicios vinculados al tema de mantenimiento, en el mes de febrero 372 y así sucesivamente hasta llegar al mes de agosto con 374 servicios post venta prestados por la empresa. En ese sentido se puede advertir que los trabajadores en el área correspondiente vienen cumpliendo con la expectativa gerencial de atender según los objetivos propuestos para la unidad. Por lo general la productividad de los trabajadores es medida a partir de la prestación de este tipo de servicio que en más del 85% es técnico y lo demás es administrativo, como por ejemplo atenciones a quienes adquirieron su unidad y demandan algún tipo de seguro complementario que ayude a resguardar la integridad física de su vehículo.

Figura 22

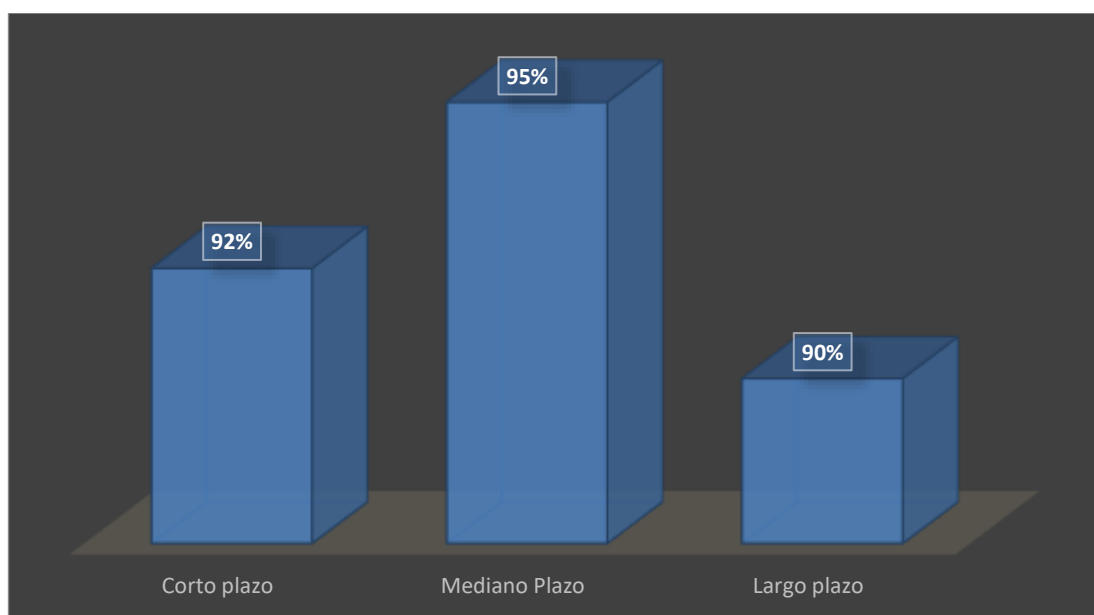
Registro de Servicios Técnicos mensuales durante el año 2023 (Enero – Agosto)



Análisis e Interpretación. - a diferencia de la Tabla anterior, la información que se plantea en la presente Figura representa los resultados de los servicios técnicos demandado que no están vinculados con la venta de los vehículos. Este servicio es prestado a aquellos clientes que en algún momento compraron sus unidades en tiendas Mopal y hoy por diferentes motivos mecánicos están recurriendo a la empresa para demandar asistencia técnica en sus unidades. Al respecto podemos observar que en el mes de enero se tuvo 125 asistencias técnicas, siendo el pico más alto durante el presente año el mes de marzo de 157, tiempo que ha estado vinculado con la demanda recurrente de los propietarios de la marca Toyota por asistencia técnica. La cantidad de servicios técnicos programados durante el mes en promedio durante el mes es de 135, dada la capacidad y asistencia que debe haber a quienes demandan servicios de manera directa por un tema de mantenimiento de unidades cuyas cantidades son más altas que está prestación. En ese sentido se puede observar que durante los meses se viene cumpliendo regularmente los servicios técnicos en función a las metas establecidas por la empresa.

Figura 23

Cumplimiento de metas de corto, mediano y largo plazo del 2021 a agosto del 2023



Análisis e interpretación, es preciso sostener que las metas están vinculados a la colocación de unidades en el mercado en 3 ámbitos de tiempo totalmente distinto. Lo que se puede observar en la Figura anterior es que en el corto plazo durante los 3 años de evaluación se ha cumplido el 92% de metas establecidas durante el año, entendiendo que la empresa automotores MOPAL ha logrado cumplir con sus expectativas comerciales en la ciudad de Huánuco, de igual manera en el mediano plazo vinculado en periodos de tiempo que van entre 1 a 3 años las ventas han sido cumplidas hasta el 95% según la expectativa que se tiene. Es importante precisar que la empresa cuenta con un documento de gestión denominado plan estratégico que le permite establecer estos indicadores y empezar a medir anual y durante los años el cumplimiento de las metas a través de diferentes obligaciones. Respecto al largo plazo medido desde el año 2021 hasta la fecha se puede observar que la empresa se encuentra el 90% de metas cumplidas, esto en el sentido de que durante este periodo el ingreso de unidades chinas a la ciudad de Huánuco está reduciendo en algo la cobertura de mercado en la venta de vehículos, lo que ha retrasado en cumplimiento de la meta en el largo plazo.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

5.1. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS OBJETIVOS Y ANTECEDENTES

La tesis logra evidenciar como es la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores en la empresa evaluada, en ese contexto es importante comprender que los indicadores secundarios citados en la investigación dan el soporte para comprender como es entre una u otra variable, como es que ha sido explicada por autores a nivel del mundo, como por ejemplo Rene et. al. (2018) en su tesis titulada “Gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal de la distribuidora Fonseca, ciudad de Riobamba, 2018. Quien sostiene sus conclusiones de la gestión del talento humano es una variable fundamental que puede generar cambios en el desempeño de los trabajadores dadas sus políticas de gerencia que estos tienen. De igual manera, a lo mencionado por la presente investigación automotores Mopal ha diseñado una política capaz de retener trabajadores que hoy contribuyen a la mejora de la productividad empresarial. Alvines et. al (2018) en su tesis titulada “Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de una empresa financiera del distrito de San Isidro del departamento de Lima, 2018 el autor en términos nacionales también sostiene que la gestión del talento humano tiene un impacto directo en la productividad de los trabajadores en dicha financiera dado las políticas de motivación trabajo en equipo y comunicación que se promueve. Similar a lo que comprende el autor nuestra investigación ha detallado que aspectos como la organización definición de estrategias en el marco de la planificación ha logrado que la productividad de la concesionaria está en función a lo que espera la transnacional a nivel internacional. Vela et. al. (2021) en su tesis titulada “Gestión del talento humano y satisfacción del personal que labora en la unidad ejecutora 405-red de salud Huamalíes, Huánuco-2021” , finalmente el autor citado terminas de la gestión pública pero no ajenas a lo que se entiende de ambas variables ha podido describir que la gestión del talento humano genera satisfacción laboral y compromiso con los objetivos de una organización. Similar a ello nuestra tesis ha comprendido que la gestión del

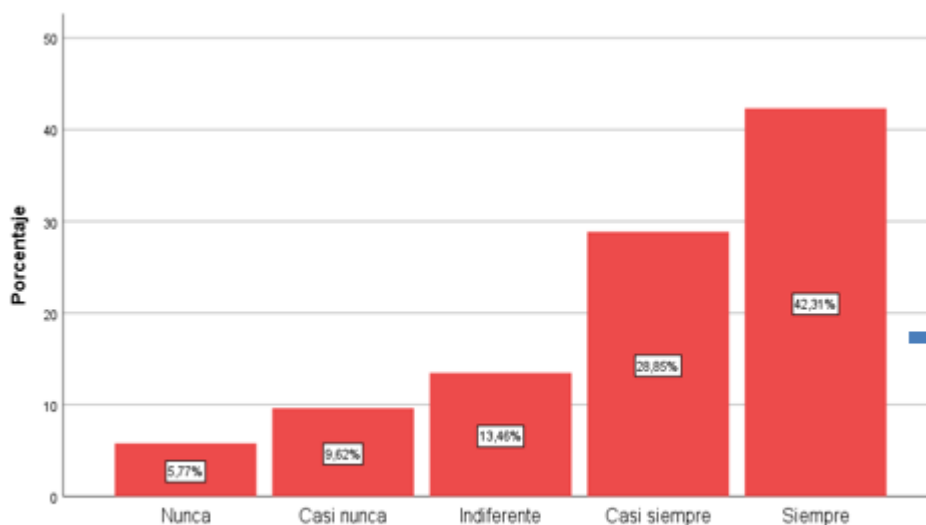
talento humano en automotores nopal tiene elementos que los hacen distintos y de qué les permite retener trabajadores.

5.2. DISCUSIÓN RESPECTO A LOS OBJETIVOS Y MARCO TEÓRICO

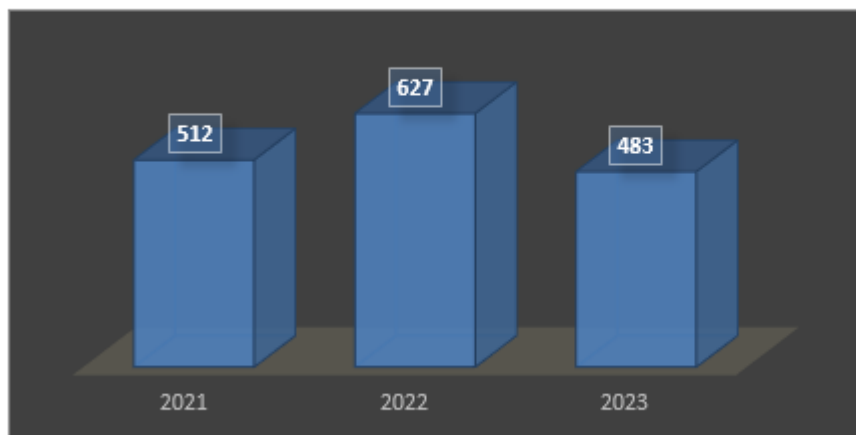
Respecto a las principales teorías esposadas para la investigación es importante citar a Alvarado et. al (2014). (2016) sostienen que la gestión del talento humano consta del procedimiento que hace, llama la atención e integra trabajadores nuevos, como también ayuda a retener a los trabajadores que son pertenecientes de la organización. Las gestiones de los talentos laborales se concentran en imprimir aquellos colaboradores que tienen buen desempeño en el trabajo y dan buenos resultados a la empresa. Cómo se puede observar en dicho concepto esta variable permite la integración de nuevos trabajadores en base a las competencias esperadas por las organizaciones. MOPAL siendo representante de una marca mundial ha logrado establecer sus políticas en base a las recomendaciones de dicha marca logrando que el proceso de selección de sus colaboradores en el marco de sus expectativas de productividad que estos tengan. Gámir (2007) afirma que la productividad hoy pertenece a un indicador que conceptúa la cantidad de productividad y los servicios que se llegan a producir por cada período de acuerdo a los recursos que se utilizan en la ejecución de las labores, las cuales están programadas de acuerdo a un periodo determinada. Respecto a esta variable de estudio la productividad ha sido demostrada a través de indicadores que involucran específicamente el rendimiento del trabajador con resultados que son positivos lo que confirma los postulados de las principales teorías citadas en el marco de que el comportamiento de las variables en la empresa evaluada tiene un desempeño teórico y práctico que viene generando buenos resultados a la concesionaria. Haciendo que hasta la fecha sostengan la marca para poder comercializarla.

Figura 24

Estadística para establecer como es descriptiva entre la gestión del talento y la productividad en la empresa Automotores MOPAL Huánuco 2023



Nota. Figura 5 reclutamiento de trabajadores para el cumplimiento de trabajos



Nota. Figura 20 unidades vendidas

Análisis e interpretación. - cómo se puede observar en la Figura 24, los gráficos planteados muestran el comportamiento que representa a dos variables que han sido estudiadas. El primero de ellos la gestión del talento humano en el que se describe que la empresa automotores MOPAL tiene un proceso de selección orientado

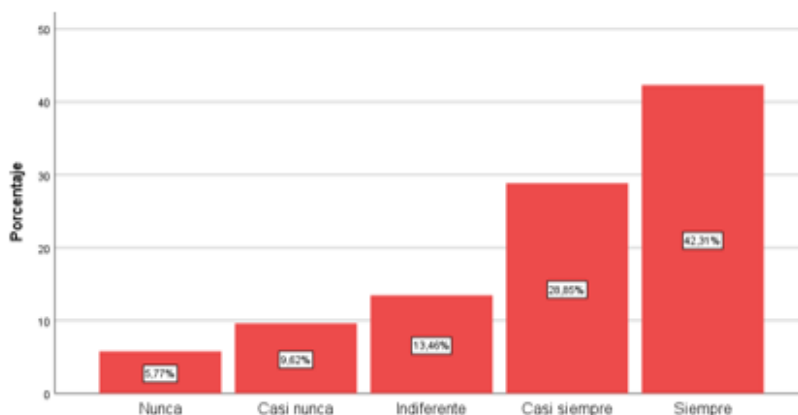
a la identificación de trabajadores que ayudan a cumplir la labor de la misma, tal como sostiene el 28.85% y 42.31% de trabajadores en la Tabla

dos, demostrado que dicha selección está permitiendo el cumplimiento de actividades productivas de servicios dentro de la empresa. En ese contexto, es importante advertir que la empresa cumple protocolos de selección de acuerdo a los lineamientos que establece que la marca para sus diferentes concesionarios. Por otro lado, que observamos el indicador de cumplimiento de metas al respecto a unidades vendidas, vamos a comprender que durante el 2021 al 2023 el rendimiento comercial se ha mantenido en ascenso tal como se puede expresar en la Tabla 20 donde se observa que el 2021 se ha vendido 512 unidades, y de enero a agosto del 2023 se ha vendido 483 unidades, un indicador de productividad que permite precisar que comercialmente la empresa viene satisfaciendo la expectativa de sus propietarios.

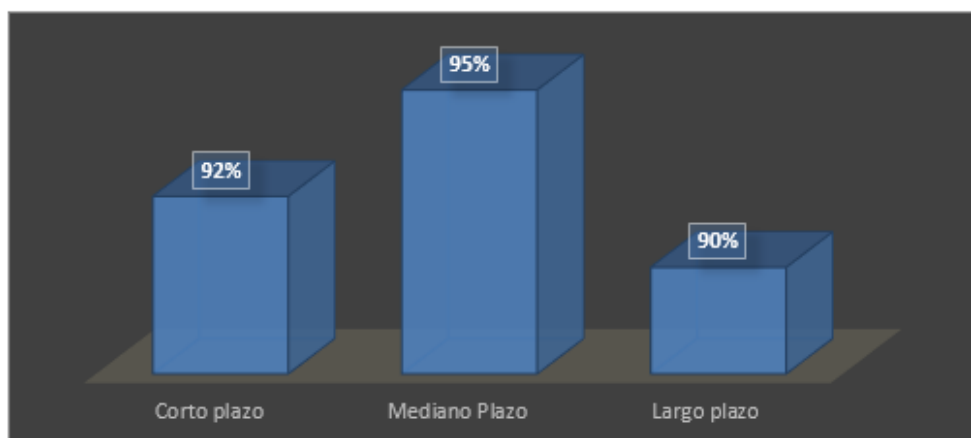
La marca Toyota en Huánuco, es una de aquellas que tiene una mejor posición por la reputación la variedad y la capacidad de asistencia técnica que ofrece a sus clientes, se suma a ello el programa de financiamiento que tiene que les da la oportunidad a sus clientes de poder adquirir sus vehículos de manera directa a través de la empresa. comportamiento, dándole una oportunidad a la concesionaria de establecer en el mercado aprovechando la ventaja competitiva que le otorga la marca Toyota respecto a las unidades que vende.

Figura 25

Estadística que demuestra cómo es la planificación de la gestión del talento y la productividad de trabajadores de automotores MOPAL Huánuco 2023



Nota. Tabla 11 opinión respecto a las estrategias que impulsan la productividad

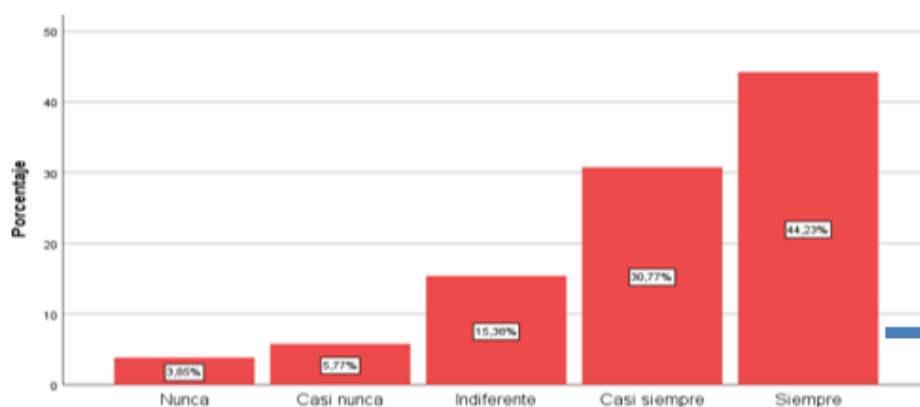


Nota. Figura 23 Cumplimiento de metas

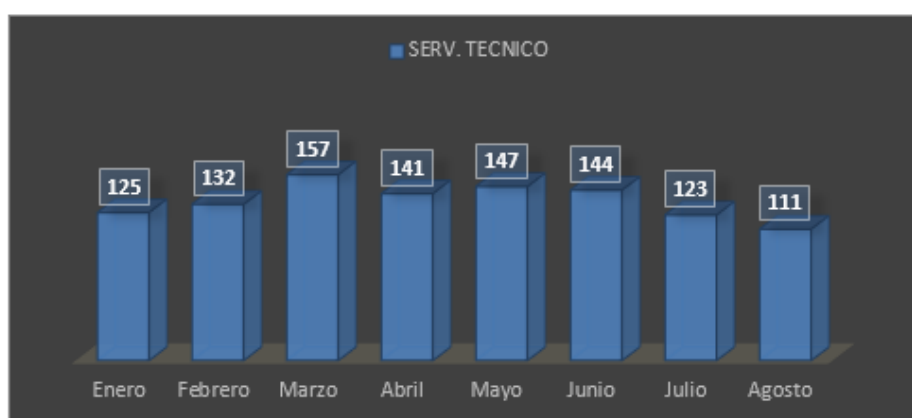
Análisis e Interpretación. - la Figura anterior muestra que las estrategias como parte de la planificación de la gestión del talento humano está permitiendo el cumplimiento de metas en los períodos de tiempo especificado en la empresa automotores MOPAL, en ese sentido si está describiendo dada la información de la Tabla 8 y la Figura 23 donde se muestra que él 28. 85% y 42.31% sostienen que dichas estrategias ayudan en el trabajo lo que permite observar el cumplimiento de metas por encima del 90% promedio.

Figura 26

Estadística que demuestra cómo es la organización de la gestión del talento con la productividad de trabajadores de automotores MOPAL Huánuco 2023



Nota. Tabla 10 opinión respecto a la organización de MOPAL

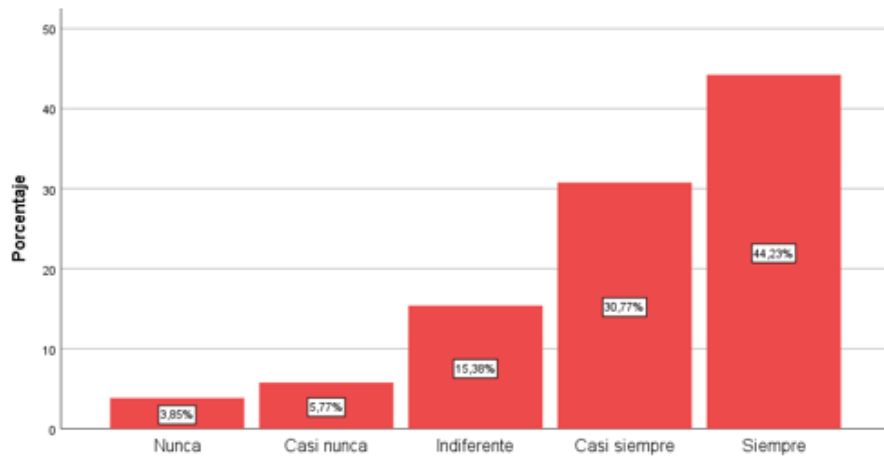


Nota. Tabla 24. Servicios técnicos prestados en Automotores MOPAL

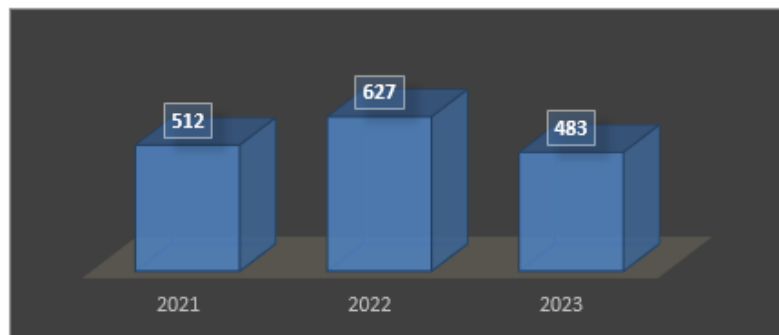
Análisis e Interpretación. -la Figura anterior muestra información que permite describir cómo es la organización y la productividad de trabajadores en automotores MOPAL, pudiendo observar que en la Tabla 10 los trabajadores juzgan como una buena organización a la empresa así se observa con el 30.77% y 44.23%, lo que ha permitido que la prestación de los servicios técnicos estén por encima del promedio esperado habiendo sido en enero 125 servicios técnicos y en agosto 111, con un promedio superior a las 100 atenciones técnicas a los clientes de dicha empresa.

Figura 27

Estadística que demuestra cómo son los procesos de retención con la productividad de trabajadores de automotores MOPAL Huánuco 2023



Nota. Figura 11. Reconocimiento de la existencia de procesos de retención en automotores MOPAL



Nota. Figura 20 unidades vendidas

Análisis e Interpretación. - la Figura anterior permite demostrar como son los procedimientos de retención de personal con la productividad en automotores Mopal, en el sentido que en la Tabla 13 el 30 puntos 77% y 44 puntos 23% de trabajadores reconoce que estos procedimientos ayudan a seguir laborando en la empresa, lo que está permitiendo que la experiencia de dichos trabajadores se traduzca en mejores indicadores comerciales colocando vehículos en la ciudad de Huánuco tal como se puede observar en la Figura 20 respecto a unidades vendidas, súper superando el promedio exigido por la concesionaria.

CONCLUSIONES

- ✚ Con respecto al objetivo general la tesis ha podido describir cómo es la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores en la empresa automotores Mopal Huánuco 2023, corroborada con información de la Tabla 5 donde se observa que el 28.85% y 42.31% de trabajadores reconoce a la gestión del talento humano como una variable que está permitiendo mejorar los indicadores de productividad como las observadas en la Tabla 13 en donde se puede verificar el incremento en la venta de unidades entre el 2021 (512 unidades) y 2022 (627 unidades) y teniendo un indicador que permite comprender un aumento claro durante el 2023 (483 unidades).
- ✚ Respecto al primero Objetivo específico la tesis ha podido describir la planificación de la gestión del talento humano con la productividad de los trabajadores de automotores MOPAL Huánuco 2023 corroborada con información de la Tabla 8 donde la opinión de los trabajadores respecto a las estrategias que impulsan la productividad se ha visto expresada en los siguientes valores 28.85% y 42.31% confirman ello, lo que está permitiendo que se cumplan las metas establecidas por encima del promedio anual que es 90% tanto en el corto (92%), mediano (95%) y largo plazo (90%).
- ✚ Respecto al segundo objetivo específico, la tesis ha demostrado de la organización de la gestión del talento humano describe como es la productividad de los trabajadores de automotores MOPAL, corroborado con información de las Tablas 10 donde se observa que los trabajadores reconocen que la empresa está bien organizada así lo sostiene el 30.77% y 44.23 %, lo que está generando que el rendimiento de dichos trabajadores se exprese en cumplir las metas establecidas en cuanto a la prestación de servicios técnicos tal como tal como se puede observar en la Tabla 24 donde el promedio de los últimos 8 meses es superior a los 100 servicios.

✚ Respecto al tercer objetivo específico, la crisis ha demostrado que los procedimientos para la retención del talento humano describe como es la productividad, ello corroborado con información de la Tabla 13 donde se observa la opinión de los trabajadores respecto que dichos procedimientos ayudan a cumplir los propósitos establecidos por la empresa así lo sostiene el 30.77% y 44.23% respectivamente, ello está generando que hay una respuesta de como son las unidades vendidas en la empresa entre los periodos 2021 y 2023 tal como se observa en la Figura 20 donde se puede verificar o incremento sustancial entre el 2021 (512) y 2022 (627) y encaminado a ello para el 2023 (483).

RECOMENDACIONES

- ✚ Respecto a las conclusiones, se puede advertir que hay una cantidad de trabajadores que no tienen la misma sensación que la mayoría, por lo tanto se recomienda al gerente de la empresa que establezca una política de fortalecimiento de capacidades y sensibilización que ayude a involucrar la labor que tiene este porcentaje de descontento de trabajadores respecto al rol administrativo que tiene para valorar su trabajo, ellos lo pueden hacer con apoyo de la Universidad u otras entidades de capacitación.
- ✚ Respecto a la segunda conclusión, comprendiendo que no es un 100% de satisfacción de parte de los trabajadores es fundamental que la empresa use flujogramas donde se advierta cuáles son los procesos para el cumplimiento de los objetivos y propósitos que éstas tengan para lograr cumplir.
- ✚ Respecto a la tercera conclusión, se recomienda al gerente de la empresa que establezca los organigramas y los publique para que los trabajadores sepan su ubicación funcional dentro de la empresa sabiendo cuáles son los canales de comunicación respectiva y lo que se espera de ellos respecto a los objetivos y metas.
- ✚ En cuanto a la cuarta conclusión se recomienda a la empresa publicar los flujogramas de trabajo a efectos de que los trabajadores puedan tener una guía para que puedan cumplir las metas establecidas en sus áreas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Abril Sánchez, C. E. (2006). *Manual para la planificación de sistemas de gestión*. Madrid: FC Editorial.
- Alvarado Nando, Maritza & Barba Abad, Mayte. (2016). *Gestión Del Talento Humano E Innovación De La Enseñanza Y El Aprendizaje*. Madrid: Palibrio Editorial.
- Bardales Vara, O. (2020). *El Clima Organizacional y la Productividad de los Trabajadores del Banco Azteca, EKT San Martin de Porres, Lima - 2019*. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Cartuche Valdivieso, I. A. (2023). *Efecto de la contigüidad sobre la productividad de las empresas para el caso ecuatoriano en el periodo 2006 - 2021*. Loja: Universidad Nacional de Loja.
- Casado Díaz, Ana Belén & Sellers Rubio, Ricardo. (2013). *Introducción al Marketing*. San Vicente: Editorial Club Universitario.
- Castillo Serna, C. (2009). *Nuevas tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo*. Sevilla: EOI Escuela de Organización Industrial.
- Chiavenato, I. (2021). *Gestión de Talento Humano*. Madrid: Independently Published.
- Conrero, Sofía & Cravero, Vanessa. (2019). *El talento humano en las organizaciones*. Córdoba: Editorial Universidad Católica de Córdoba.
- Cuesta Santos, A. (2010). *Gestión de talento humano y del conocimiento*. Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Eugenio Espinoza, S. Y. (2021). *El Clima Organizacional y la Productividad del Personal Docente y Administrativo de la Institución Educativa Antonio Raimondi Cachicoto - Monzón, 2019*. Huánuco: Universidad de Huánuco.
- Gámir, L. (2007). *Innovación y productividad*. México D.F.: LID Editorial Empresarial, S.L.

- Giler Valverde, G. P. (2021). *Análisis de la modalidad teletrabajo y su incidencia en la productividad laboral de la empresa American Call Center*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Giner de la Fuente, Fernando & Gil Estallo, María de los Ángeles. (2014). *La organización de empresas*. Madrid: ESIC Editorial.
- Hatum, A. (2009). *Alineando la Organización*. Buenos Aires: Ediciones Granica S.A.
- Hernández Sampieri, Roberto & Mendoza Torres, Christian. (2018). *Metodología de la Investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: MCGraw-Hill Interamericana.
- Lopez Herrera, J. (2013). *+Productividad*. Madrid: Palibrio Editorial.
- Lopez, M. L. (2012). *La Auditoria Administrativa: Eficiente herramienta administrativa*. Barcelona: Editorial Académica Española.
- Macedo Cuadros, H. E. (2021). *Satisfacción Laboral y la Productividad de los colaboradores de la SUNARP . SEDE Arequipa, 2020*. Arequipa: Universidad Alas Peruanas.
- Mager, R. F. (2006). *Análisis de objetivos*. Bogotá: Grupo Planeta.
- Mejía Giraldo, Armando & Bravo castillo, Mario & Montoya Serrano, Arturo. (2013). El Factor del talento humano en las organizaciones . *Scielo*, Vol. 34.
- Ñaupas Paitan, Humberto & mejia Elias & Novoa Ramirez, Eliana, Villagomez Paucar, Alberto. (2014). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Paredes Moreno, A. (2011). *La planificación semántica en el ámbito empresarial*. Madrid: Editorial Académica Española.
- Quintana Damiano, A. (2018). *Clima Organizacional y Productividad Laboral del Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local Andahuaylas - 2017*. Trujillo: Universidad César Vallejo.

Rejas, R. (26 de junio de 2022). *Business Empresarial*. Obtenido de Las tendencias que marcarán el éxito del talento humano en 2022 en Perú: <https://www.businessempresarial.com.pe/las-tendencias-que-marcaran-el-exito-del-talento-humano-en-2022-en-peru/>

Reklau, M. (2017). *La Revolución de la Productividad*. Madrid: Publishing Platform.

Retolaza, J. L. (2012). *Las Empresas de Inserción en España*. Madrid: Editorial Académica Española.

Ruiz Trigozo, E. (2021). *la gestión municipal con el cumplimiento de la meta*. Buenos Aires: GRIN Verlag.

Sánchez, J. (2012). *Productividad personal en una semana*. Bogotá: Grupo Planeta.

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Carrion Saldaña, A. (2024). *Gestión del talento humano y productividad de los trabajadores de Automotores Mopal Huánuco 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tesis: “Gestión del talento humano y productividad de los trabajadores de Automotores MOPAL Huánuco 2023”

Problema	Objetivos	VARIABLES	Metodología	Instrumentos
General	General	Variable 1	Tipo:	Encuesta
¿Cómo se es la gestión del talento humano con la productividad de los trabajadores de Automotores MOPAL Huánuco 2023?	Describir cómo es la gestión del talento humano con la productividad de los trabajadores de Automotores MOPAL Huánuco 2023	Gestión del talento humano Dimensiones: - Planificación - Organización - Retención	El tipo de investigación es aplicada, puesto que se buscará entender en un contexto específico la influencia que existe entre ambas variables, enriqueciendo el conocimiento que existe de ambas.	Entrevista
Específicos	Específicos	Variable 2	Enfoque:	
¿Cómo es la planificación de la gestión del talento humano con la productividad de los trabajadores de Automotores MOPAL Huánuco 2023?	Determinar cómo es la planificación de la gestión del talento humano con la productividad de los trabajadores de Automotores MOPAL Huánuco 2023	Productividad Dimensiones: - Eficiencia - Cumplimiento de metas	El enfoque es cuantitativo, puesto que se cuantificará las propiedades de las dimensiones de cada	
¿Cómo es la organización de la gestión del talento humano con la productividad de los trabajadores de Automotores MOPAL Huánuco 2023?	Determinar es la organización de la gestión del talento humano con la productividad de los trabajadores de Automotores MOPAL Huánuco 2023			

¿Cómo es el proceso de retención en la gestión del talento humano con la productividad de los trabajadores de Automotores MOPAL Huánuco 2023? Precisar es el proceso de retención en la gestión del talento humano con la productividad de los trabajadores de Automotores MOPAL Huánuco 2023 variable, para poder hacer inferencias de influencia entre ambas.

Nivel:

Descriptivo

Diseño:

Es no experimental de tipo transeccional, dado que no se va alterar las variables, se buscará explicar y hacer inferencias en sus condiciones naturales.

ANEXO 2 INSTRUMENTO



Encuesta (Guía de Cuestionario)

Orientación: estimado colaborador, la siguiente encuesta ha sido elaborada con fines académicos, su contribución va permitir que la empresa mejore la forma como gestiona su talento y haga propuestas para impulsar su productividad. Es anónima en su llenado.

Marque según corresponda:

1 nunca; 2 casi nunca; 3 indiferente; 4 casi siempre; 5 siempre

Ítems	1	2	3	4	5
1. Considera que el reclutamiento de nuevos trabajadores es adecuado en MOPAL.					
2. Considera que MOPAL recluta trabajadores que responden al trabajo.					
3. Considera que MOPAL los capacitan en temas nuevos.					
4. Las capacitaciones que brinda MOPAL le es útil para su buen desempeño.					
5. Las estrategias de planificación conllevan a un desarrollo adecuado del trabajo.					
6. Las estrategias que da la Empresa ayudan al desarrollo continuo.					
7. MOPAL está organizado apropiadamente					
8. MOPAL cuenta con oficinas que impulsan el desarrollo adecuado de sus labores.					
9. MOPAL cuenta con un flujograma claro.					
10. Los procesos del flujograma le permiten resolver las dificultades en el trabajo.					

11.MOPAL tiene objetivos compartidos con los trabajadores					
12.Los objetivos de MOPAL son reales y alcanzables.					
13.MOPAL ofrece beneficios a sus trabajadores					
14.Los beneficios que ofrece MOPAL a sus trabajadores, hace que usted siga trabajando en la empresa.					
15.MOPAL ofrece incentivos a trabajadores que cumplen metas					
16.MOPAL ofrece incentivos a todos los trabajadores					
17.MOPAL premia a trabajadores identificados con la empresa					
18.MOPAL da recompensas a sus trabajadores con la finalidad de retenerlos y que sigan trabajando con ellos.					
19. Unidades vendidas					
20. Servicios post venta					
21. Servicios técnicos mensuales					
22. N° metas a corto a plazo.					
23. N° de metas a mediano plazo.					
24. N° de metas a largo plazo.					

Gracias por su colaboración