

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



TESIS

“La gestión del talento humano y la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga – distrito de Castillo Grande – provincia de Leoncio Prado - departamento de Huánuco - 2023”

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

AUTORA: Rodriguez Izquierdo, Brenda Maciel

ASESORA: Agui Esteban, Keli

HUÁNUCO – PERÚ

2025

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 Licenciada en Administración de Empresas

Código del Programa: P36

Tipo de Financiamiento:

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

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 46443932

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22498331

Grado/Título: Maestro en gerencia pública

Código ORCID: 0000-0003-4952-780X

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Campos Salazar, Oscar Augusto	Grado de doctor en ciencias económicas y sociales	22409462	0000-0003-2105-8474
2	Linares Beraun, William Giovanni	Maestro en gestión pública para el desarrollo social	07750878	0000-0002-4305-7758
3	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674

D

H



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **9:30 horas del día 21 del mes de abril del año 2025**, en el Auditorio "San Juan Pablo II" de la Facultad de Ciencias Empresariales, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador integrado por los docentes:

Dr. Oscar Augusto Campos Salazar
Mg. William Giovanni Linares Beraún
Mtra. Diana Huerto Orizano

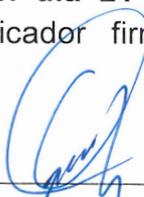
Presidente
Secretario
Vocal

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N° 1809-2024-D-FCEMP-PAAE-UDH**, para evaluar la Tesis intitulada: "**LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DEL PROYECTO ESPECIAL ALTO HUALLAGA – DISTRITO DE CASTILLO GRANDE – PROVINCIA DE LEONCIO PRADO – DEPARTAMENTO DE HUÁNUCO - 2023**", presentada por la Bachiller, **RODRIGUEZ IZQUIERDO, Brenda Maciel**, para optar el título Profesional de Licenciada 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, declarándola APROBADA con el calificativo cuantitativo de 13 (TRECE) y cualitativo de SUFICIENTE (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 11:00 horas del día **21 del mes de abril del año 2025**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Dr. Oscar Augusto Campos Salazar
DNI: 22409462
Código ORCID: 0000-0003-2105-8474
PRESIDENTE



Mg. William Giovanni Linares Beraún
DNI: 07750878
Código ORCID: 0000-0002-4305-7758
SECRETARIO



Mtra. Diana Huerto Orizano
DNI: 40530605
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674
VOCAL



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El comité de integridad científica, realizó la revisión del trabajo de investigación del estudiante: BRENDA MACIEL RODRIGUEZ IZQUIERDO, de la investigación titulada "La gestión del talento humano y la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga - distrito de Castillo Grande - provincia de Leoncio Prado - departamento de Huánuco - 2023", con asesor(a) KELI AGUI ESTEBAN, designado(a) mediante documento: RESOLUCIÓN N° 1282-2024-D-FCOMP-PAAE-UDH del P. A. de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS.

Puede constar que la misma tiene un índice de similitud del 21 % 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.

Huánuco, 19 de marzo de 2025



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

93. Rodriguez Izquierdo, Brenda Maciel.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %	21 %	9 %	9 %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	4 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3 %
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2 %
4	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.upse.edu.ec Fuente de Internet	1 %



RICHARD J. SOLIS TOLEDO
D.N.I.: 47074047
cod. ORCID: 0000-0002-7629-6421



FERNANDO F. SILVERIO BRAVO
D.N.I.: 40618286
cod. ORCID: 0009-0008-6777-3370

DEDICATORIA

A mis queridos padres, por el inquebrantable respaldo, sus valiosos consejos y su aliento para mantenerme perseverante a no rendirme y avanzar con determinación hasta alcanzar mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

A Dios; por permitirme llegar con salud y vida a este momento importante y especial en mi vida profesional.

Al director ejecutivo y los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga, por formar parte de esta renombrada institución, lo cual ayudó mucho para el desarrollo de la investigación.

A la Universidad de Huánuco y docentes, por inculcarme estos cinco años conocimientos y enseñanzas, que me permitirá cumplir mis metas profesionales y personales a lo largo de esta nueva etapa que se viene.

A mi asesor por sus valiosas enseñanzas y orientación en la preparación de este trabajo de investigación, así como por el constante apoyo brindado para mi desarrollo profesional.

A mi familia y seres queridos, por sus palabras de aliento a no rendirme y continuar adelante frente a las dificultades y ser mi soporte emocional hasta culminar mi meta.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN.....	XI
ABSTRACT.....	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL.....	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.3. OBJETIVOS.....	18
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	18
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA.....	18
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA.....	19
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	20
1.5. LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
CAPÍTULO II.....	22
MARCO TEÓRICO.....	22
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES.....	22
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES.....	24
2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES.....	26
2.2. BASES TEÓRICAS.....	28
2.2.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	28

2.2.2. PRODUCTIVIDAD	36
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	42
2.4. HIPÓTESIS.....	47
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	47
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	47
2.5. VARIABLES	47
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	47
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	48
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	49
CAPÍTULO III.....	52
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	52
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	52
3.1.1. ENFOQUE	52
3.1.2. ALCANCE O NIVEL.....	52
3.1.3. DISEÑO	53
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	54
3.2.1. POBLACIÓN.....	54
3.2.2. MUESTRA	54
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	55
3.3.1. TÉCNICA	55
3.3.2. INSTRUMENTO.....	55
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	55
CAPÍTULO IV	57
RESULTADOS	57
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	57
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS	84
CAPÍTULO V	88
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	88
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	88
CONCLUSIONES	92

RECOMENDACIONES.....	94
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	96
ANEXOS	101

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de variables	49
Tabla 2 Población	54
Tabla 3 ¿El diseño de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta?	57
Tabla 4 En el perfil de los puestos ¿se considera las necesidades del personal que permitirá el cumplimiento de los objetivos de la institución? ...	58
Tabla 5 ¿Considera que su centro laboral cuenta con la cantidad necesaria de trabajadores para cumplir con las metas asignadas?	59
Tabla 6 ¿Considera que el reclutamiento (convocatoria) se realiza de manera efectiva y transparente?.....	60
Tabla 7 ¿El personal seleccionado es el idóneo, con respecto al perfil solicitado para el puesto?	61
Tabla 8 ¿El criterio de selección de personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse?	62
Tabla 9 ¿Considera Usted que en su centro laboral les brindan capacitaciones oportunas y permanentes a sus trabajadores?	63
Tabla 10 ¿Considera que la comunicación que existe entre usted y sus compañeros es buena?	64
Tabla 11 ¿Considera Usted que en su centro laboral existen líderes?	65
Tabla 12 ¿Consideras que las evaluaciones de desempeño son objetivas?	66
Tabla 13 ¿Las supervisiones a las funciones laborales son muy frecuentes?.....	67
Tabla 14 ¿Cree usted que la escala remunerativa implementada considera la complejidad del puesto de trabajo, el perfil y competencias del personal? ..	68
Tabla 15 ¿Consideras que todas las metas que han logrado se asocian con incentivos?.....	70
Tabla 16 ¿Considera usted que el personal de la organización tiene la capacidad de poder adaptarse al cambio de nuevas situaciones que requieran respuestas positivas?	71
Tabla 17 ¿Considera Usted que el personal de la entidad desarrolla sus habilidades en las funciones y actividades del área que desempeña?	72

Tabla 18 ¿Considera Usted que el personal interactúa con libertad de poder expresarse y ser partícipe en la solución de problemas de la organización?	73
Tabla 19 ¿Cree usted que el personal trabaja de manera conjunta a fin de lograr los objetivos trazados por la organización?	74
Tabla 20 ¿Considera Usted que las asignaciones de tareas están acordes con sus capacidades para que pueda cumplirlas?	75
Tabla 21 ¿Cree usted que los trabajadores cuando se les asigna una tarea dan su mejor esfuerzo para cumplir con las expectativas de la empresa en el menor tiempo posible?	76
Tabla 22 ¿Considera Usted que el personal ayuda al desarrollo adecuado de las actividades planificadas para el logro de objetivos y productividad?	77
Tabla 23 ¿Considera Usted que con el desempeño de los trabajadores la empresa logra los resultados esperados?	78
Tabla 24 ¿Considera Usted que el personal cuenta con los recursos necesarios para ejecutar sus funciones?	79
Tabla 25 ¿Cree Usted que los trabajadores emplean los recursos correctamente para la consecución de tareas y/o trabajos?	80
Tabla 26 ¿Cree Usted que el jefe de área supervisa, capacita y evalúa al personal en el cumplimiento de sus funciones en el tiempo adecuado?	81
Tabla 27 ¿Considera Usted que los trabajadores buscan la manera de optimizar los procesos de la empresa?	82
Tabla 28 Contrastación de hipótesis general	84
Tabla 29 Contrastación de HE1	85
Tabla 30 Contrastación de HE2	85
Tabla 31 Contrastación de HE3	86
Tabla 32 Contrastación de HE4	87

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 ¿El diseño de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta?	57
Figura 2 En el perfil de los puestos ¿se considera las necesidades del personal que permitirá el cumplimiento de los objetivos de la institución? ...	58
Figura 3 ¿Considera que su centro laboral cuenta con la cantidad necesaria de trabajadores para cumplir con las metas asignadas?	59
Figura 4 ¿Considera que el reclutamiento (convocatoria) se realiza de manera efectiva y transparente?.....	60
Figura 5 ¿El personal seleccionado es el idóneo, con respecto al perfil solicitado para el puesto?	61
Figura 6 ¿El criterio de selección de personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse?	62
Figura 7 ¿Considera Usted que en su centro laboral les brindan capacitaciones oportunas y permanentes a sus trabajadores?	63
Figura 8 ¿Considera que la comunicación que existe entre usted y sus compañeros es buena?	64
Figura 9 ¿Considera Usted que en su centro laboral existen líderes?	65
Figura 10 ¿Consideras que las evaluaciones de desempeño son objetivas?	66
Figura 11 ¿Las supervisiones a las funciones laborales son muy frecuentes?.....	67
Figura 12 ¿Cree usted que la escala remunerativa implementada considera la complejidad del puesto de trabajo, el perfil y competencias del personal?.....	69
Figura 13 ¿Consideras que todas las metas que han logrado se asocian con incentivos?.....	70
Figura 14 ¿Considera usted que el personal de la organización tiene la capacidad de poder adaptarse al cambio de nuevas situaciones que requieran respuestas positivas?	71
Figura 15 ¿Considera Usted que el personal de la entidad desarrolla sus habilidades en las funciones y actividades del área que desempeña?	72

Figura 16 ¿Considera Usted que el personal interactúa con libertad de poder expresarse y ser partícipe en la solución de problemas de la organización?	73
Figura 17 ¿Cree usted que el personal trabaja de manera conjunta a fin de lograr los objetivos trazados por la organización?	74
Figura 18 ¿Considera Usted que las asignaciones de tareas están acordes con sus capacidades para que pueda cumplirlas?	75
Figura 19 ¿Cree usted que los trabajadores cuando se les asigna una tarea dan su mejor esfuerzo para cumplir con las expectativas de la empresa en el menor tiempo posible?	76
Figura 20 ¿Considera Usted que el personal ayuda al desarrollo adecuado de las actividades planificadas para el logro de objetivos y productividad? ..	77
Figura 21 ¿Considera Usted que con el desempeño de los trabajadores la empresa logra los resultados esperados?	78
Figura 22 ¿Considera Usted que el personal cuenta con los recursos necesarios para ejecutar sus funciones?	79
Figura 23 ¿Cree Usted que los trabajadores emplean los recursos correctamente para la consecución de tareas y/o trabajos?	80
Figura 24 ¿Cree Usted que el jefe de área supervisa, capacita y evalúa al personal en el cumplimiento de sus funciones en el tiempo adecuado?	81
Figura 25 ¿Considera Usted que los trabajadores buscan la manera de optimizar los procesos de la empresa?	82

RESUMEN

La investigación; titulada: La gestión del talento humano y la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga – distrito de Castillo Grande – provincia de Leoncio Prado – departamento de Huánuco - 2023, tuvo como objetivo general: Determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga - Castillo Grande – Leoncio Prado – Huánuco - 2023. La investigación utilizada fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo y nivel correlacional; asimismo, la población de estudio se basó en el total de 58 trabajadores que forman parte del Proyecto Especial Alto Huallaga. Se aplicó la encuesta como técnica de recolección de datos con un cuestionario de 25 preguntas; como resultado se busca la relación que existe entre la variable dependiente e independiente. Para finalizar se afirma que si existe un resultado positivo entre la gestión del talento humano y la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga. La relación se evidencia a través de la correlación de Spearman de 0,852. Por lo tanto, en el caso del Proyecto Especial Alto Huallaga, la gestión de talento humano juega un rol esencial en el logro de los resultados esperados, al promover un entorno de trabajo colaborativo y un desarrollo integral de los trabajadores que impacta directamente en el crecimiento y éxito del proyecto.

Palabra clave: Talento humano, productividad, colaboradores, planificación, organización, dirección, control.

ABSTRACT

The research; entitled: The management of human talent and productivity of the collaborators of the Alto Huallaga Special Project – district of Castillo Grande – province of Leoncio Prado – department of Huánuco - 2023, had as a general objective: To determine how the management of human talent is related to the productivity of the collaborators of the Alto Huallaga Special Project - Castillo Grande – Leoncio Prado – Huánuco - 2023. The research used was applied, with a quantitative approach and correlational level; likewise, the study population was based on the total of 58 workers who are part of the Alto Huallaga Special Project. The survey was applied as a data collection technique with a 25-question questionnaire; as a result, the relationship that exists between the dependent and independent variable is sought. Finally, it is stated that there is a positive result between the management of human talent and the productivity of the collaborators of the Alto Huallaga Special Project. The relationship is evidenced by Spearman correlation of 0,852. Therefore, in the case of the Alto Huallaga Special Project, human talent management plays an essential role in achieving the expected results, by promoting a collaborative work environment and comprehensive development of workers that directly impacts the growth and success of the project.

Keyword: Human talent, productivity, collaborators, planning, organization, management, control.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado: La gestión del talento humano y la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga- distrito de Castillo Grande – provincia de Leoncio Prado – departamento de Huánuco – 2023, tuvo como finalidad analizar el problema general donde indica ¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga-distrito de Castillo Grande-provincia de Leoncio Prado-departamento de Huánuco-2023?; que busca conocer la relación entre la gestión del talento humano administrativo y sus dimensiones.

Para ello; se desarrolló en 5 capítulos primordiales de acuerdo al siguiente orden:

Capítulo I: Se describió la problemática, formulando el problema de investigación y planteando tanto el objetivo general como los específicos. Además, se incluyeron la justificación del estudio, sus limitaciones y viabilidad.

Capítulo II: Comprendió el marco teórico, en el cual se incorporaron antecedentes a nivel local, nacional e internacional, así como las bases teóricas, conceptos clave y las variables del estudio, junto con la formulación de las hipótesis y la definición operativa de las variables.

Capítulo III: Abordó la metodología del estudio, detallando el enfoque y nivel de investigación, el diseño empleado, la población y la muestra seleccionada. También se explicaron las técnicas e instrumentos utilizados para recopilar los datos.

Capítulo IV: Presentó los resultados obtenidos, incluyendo su Análisis e interpretación, además de contrastar las hipótesis planteadas con los hallazgos.

Capítulo V: Contenía la discusión de los resultados, las conclusiones del estudio, las recomendaciones derivadas y las referencias bibliográficas, así como los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad, se vive en un entorno dinámico y desafiante, caracterizado por la globalización, una creciente competitividad y constantes cambios en todos los ámbitos, este panorama ha obligado a las instituciones a adaptarse rápidamente mediante el uso de tecnologías avanzadas, procesos más especializados y la implementación de procedimientos innovadores que mejoren su desempeño; este contexto no solo ha transformado la forma en que operan las organizaciones, sino que también ha tenido un impacto significativo en el ámbito de los recursos humanos, un área que ha experimentado una evolución constante a lo largo de los años. En tiempos pasados, predominaba la creencia de que el conocimiento técnico, por sí solo, era suficiente para garantizar un desempeño laboral eficiente y efectivo. Sin embargo, en el presente, se reconoce que el rendimiento de los trabajadores dentro de una organización está influenciado por una multiplicidad de factores que interactúan entre sí, entre estos, uno de los aspectos más relevantes y determinantes es la gestión adecuada y estratégica del talento humano, en este sentido, la gestión del talento humano se ha convertido en una herramienta indispensable para que las organizaciones sean capaces de enfrentar los desafíos que plantea el entorno actual. Además de centrarse en el desarrollo de habilidades técnicas y competencias específicas, también promueve un ambiente laboral colaborativo y una cultura organizacional orientada a la innovación y el logro de metas. (Velasco, 2019)

El cumplimiento de los objetivos fundamentales del Estado exige, en primer lugar, la instauración de una administración pública moderna que sea capaz de adaptarse a las complejidades y desafíos del contexto actual, esto implica, además, la consolidación de las instituciones como pilares fundamentales para garantizar la gobernanza efectiva y el desarrollo sostenible, en este sentido, resulta imprescindible implementar un enfoque

basado en el mérito dentro de toda la estructura estatal, lo cual no solo promueve la equidad y la transparencia en los procesos administrativos, sino que también fomenta la eficiencia y la profesionalización de los servidores públicos. Asimismo, la adopción de este enfoque permite una reestructuración integral de la función administrativa, adecuándola a las necesidades y expectativas de la ciudadanía, esto incluye, entre otros aspectos, el fortalecimiento de la capacidad institucional, que se traduce en la mejora de los recursos y en la mejora de los procesos de toma de decisiones, de esta manera, se orienta la gestión pública hacia un modelo que priorice la rendición de cuentas, la transparencia y la resolución efectiva de los problemas sociales. (Zúñiga, 2020)

Chiavenato (2009), propone un enfoque renovado para interactuar con los trabajadores vinculados al área de recursos humanos, argumentando que las personas no deben ser consideradas únicamente como empleados que reciben una remuneración por el tiempo que dedican a sus actividades dentro de la entidad, por el contrario, sostiene que deben percibirse como socios estratégicos y colaboradores esenciales en el desarrollo y éxito de la empresa; este cambio de perspectiva resalta la importancia de valorar a los empleados no solo como ejecutores de tareas, sino como piezas clave en el engranaje organizacional que contribuyen activamente a la consecución de los objetivos corporativos. En consecuencia, esta nueva visión ha transformado el lenguaje y la conceptualización tradicional del área, mientras que anteriormente se utilizaba el término recursos humanos, centrado en la administración de personal desde un enfoque más operativo, actualmente se emplea la expresión gestión del talento humano, este término refleja una visión más estratégica, orientada a potenciar las capacidades, competencias y el desarrollo integral de las personas dentro de la organización, así, se promueve una gestión que no solo responde a las necesidades inmediatas de la empresa, sino que también fomenta el crecimiento profesional y personal de los colaboradores, alineando sus metas individuales con los objetivos organizacionales.

Al respecto Castillo (2010), considera un elemento primordial a la gestión del talento humano, como el éxito de las entidades y organizaciones, depende por lo general que las personas hacen y cómo lo hacen. Por ello, destinar recursos en el desarrollo de las personas pueden generar importantes beneficios. En este sentido, en el contexto de una unidad operativa, los colaboradores adoptan la forma de socios estratégicos en relación con las demás áreas, con la capacidad de forma un equipo sólido cambiando radicalmente la organización. Esto promueve un desarrollo integral tanto individual como grupal, impulsando así el crecimiento de la organización.

En las instituciones del estado, donde se exige a los trabajadores que desempeñen sus funciones, trabajen de forma cooperativa y se sientan vinculados, entregados y partícipes de la ejecución de los objetivos y metas, el departamento de recursos humanos es vital.

El Proyecto Especial Alto Huallaga (PEAH), ubicado en Huánuco-Leoncio Prado-Castillo Grande, perteneciente al Ministerio de Desarrollo Agrario y Riego, tiene como objetivo principal contribuir al desarrollo agrario de manera competitiva, sostenible e inclusiva. Con 40 años de trayectoria, este proyecto sigue impulsando el desarrollo agrícola para los productores en las regiones de Huánuco, San Martín y Ucayali, mediante inversiones en infraestructura agrícola, reforestación y proyectos productivos.

Para alcanzar sus metas y objetivos, el PEAH cuenta con diversos órganos y unidades organizativas, conformadas por un equipo de 58 colaboradores. Sin embargo, bajo el Régimen Laboral 728, se ha identificado una limitada disposición del personal indeterminado para comprometerse con los objetivos institucionales. Algunos trabajadores no cumplen con el perfil necesario para desempeñar sus funciones, lo cual incide de manera negativa en su rendimiento diario y, por ende, no se cumplen las metas establecidas por la entidad. En contraste, el personal recientemente incorporado demuestra una actitud proactiva, entusiasmo, disposición para el aprendizaje y un compromiso sólido con la organización. Frente a este escenario, resulta imprescindible fortalecer la gestión del talento humano en el PEAH, integrando a todas las áreas en una administración eficiente del personal y promoviendo

programas continuos de capacitación que impulsen el desarrollo profesional de los colaboradores.

Por lo tanto, en el presente estudio se pretende determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga - distrito de Castillo Grande - provincia de Leoncio Prado - Huánuco. La cual ayudará a perfeccionar la gestión del talento humano; así mismo la productividad de los trabajadores, centrado en la adaptabilidad, eficiencia y eficacia, respecto a las funciones que vienen desempeñando y el cumplimiento de objetivos y metas.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga - distrito de Castillo Grande - provincia de Leoncio Prado - departamento de Huánuco–2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿De qué manera la planificación se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga - distrito de Castillo Grande - provincia de Leoncio Prado - departamento de Huánuco - 2023?
- ¿De qué manera la organización se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga - distrito de Castillo Grande - provincia de Leoncio Prado - departamento de Huánuco - 2023?
- ¿De qué manera la dirección se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga - distrito de Castillo Grande - provincia de Leoncio Prado - departamento de Huánuco - 2023?

- ¿De qué manera el control se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga - distrito de Castillo Grande - provincia de Leoncio Prado - departamento de Huánuco - 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga - Castillo Grande - Leoncio Prado - Huánuco - 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar de qué manera la planificación se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga - Castillo Grande - Leoncio Prado - Huánuco - 2023.
- Determinar de qué manera la organización se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga - Castillo Grande - Leoncio Prado - Huánuco - 2023.
- Determinar de qué manera la dirección se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga - Castillo Grande - Leoncio Prado - Huánuco - 2023.
- Determinar de qué manera el control se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga - Castillo Grande - Leoncio Prado - Huánuco - 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

La presente investigación encuentra su fundamento en un marco teórico consolidado, el cual sustenta las bases conceptuales y

metodológicas para abordar la relación entre las variables de estudio, este marco proporciona una estructura lógica que permite comprender y explicar los vínculos entre la gestión del talento humano y la productividad, considerando los aportes previos en este ámbito. Se emplearon conocimientos teóricos y prácticos que facilitaron la recopilación de información relevante para el análisis de ambas variables en el contexto del (PEAH), además, esta investigación no solo contribuye al enriquecimiento del acervo teórico en el área, sino que también se constituye en una referencia valiosa para futuros estudios que busquen profundizar en estas dinámicas. Por tanto, su relevancia radica en ofrecer un marco interpretativo que sirva tanto para el análisis académico como para la implementación de mejoras prácticas en el ámbito organizacional.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

La justificación práctica de esta investigación radica en el uso de diversas técnicas y metodologías diseñadas para organizar los datos recopilados y analizar de manera exhaustiva los resultados obtenidos, además se desarrollaron enfoques específicos para sistematizar la información, facilitando su interpretación con el objetivo de generar conocimientos aplicables en la práctica. Los hallazgos no solo contribuyen al ámbito académico, sino que también ofrecen pautas útiles y aplicables para optimizar la gestión organizacional, lo que resulta particularmente relevante en el contexto del PEAH, estas contribuciones prácticas pueden ser empleadas como base para futuras investigaciones o como referencia para implementar mejoras en la gestión del talento humano en otras organizaciones similares. Los resultados de esta investigación no solo sirven como base para estudios futuros, sino que también tienen el potencial de ser compartidos y aplicados en otros contextos, promoviendo una utilización práctica y académica de los hallazgos obtenidos.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Este proceso incluyó no solo la implementación de herramientas estructuradas como encuestas, sino también la incorporación de estrategias de validación para garantizar la calidad de la información recolectada, por lo que este estudio permitió diseñar y aplicar herramientas específicas para cada una de las variables investigadas, sino también validar su pertinencia a través de enfoques científicos que aseguraron la precisión de los resultados obtenidos. También gracias a la implementación de métodos metodológicos adecuados, se logró fortalecer la fiabilidad y reproducibilidad de los hallazgos, además, este proceso contribuyó a ampliar y enriquecer el conocimiento existente en torno a las temáticas abordadas, permitiendo establecer conexiones entre las variables y ofrecer una comprensión más profunda de sus relaciones. Asimismo, el uso de enfoques estadísticos y técnicas de recolección de datos estructuradas facilitó un análisis minucioso y sistemático, lo que dio lugar a conclusiones fundamentadas en datos empíricos.

1.5. LIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Una de las principales limitaciones identificadas en esta investigación fue el tiempo disponible para llevar a cabo las entrevistas con los colaboradores del PEAH. Debido a las características de sus funciones, muchos de los trabajadores se encuentran en constante movimiento dentro de la ciudad, lo que dificultó programar y realizar las entrevistas en un periodo corto. Esta restricción temporal también implicó que el investigador tuviera que optimizar los recursos disponibles y coordinar con precisión para asegurar la recopilación de los datos necesarios, manteniendo siempre la calidad y fiabilidad del proceso.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La viabilidad de esta investigación se logró gracias a la adecuada disponibilidad de recursos financieros, humanos y materiales, los cuales resultaron esenciales para alcanzar los objetivos planteados dentro del plazo

establecido. El soporte económico permitió cubrir los costos asociados al desarrollo del estudio, mientras que los recursos humanos garantizaron una correcta ejecución de las actividades planificadas. Además, el acceso a materiales específicos facilitó la recolección y análisis de datos. Asimismo, se contó con el respaldo incondicional y la colaboración activa de los integrantes de la Oficina de Administración y la Unidad de Personal de la entidad, quienes proporcionaron información clave y apoyo logístico durante todo el proceso. Este compromiso institucional fue fundamental para superar los desafíos encontrados y garantizar el desarrollo fluido de la investigación, respetando los tiempos establecidos y asegurando la calidad de los resultados.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

López (2021) ha realizado un estudio para su licenciatura en ingeniería comercial en la Universidad Nacional de Chimborazo titulado Gestión del talento humano y su impacto en la productividad de la empresa Tecnimadera de la ciudad de Baños de Agua Santa, Tungurahua, Ecuador. Con el objetivo de evaluar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, optimizando los procesos en la empresa Tecnimadera. El enfoque metodológico utilizado fue de tipo deductivo y descriptivo correlacional, bajo un diseño no experimental donde la muestra fue la totalidad de los trabajadores. Entre los hallazgos, se identificó una correlación significativa ($r = 0,667$) entre la gestión del talento humano y la productividad, destacando que las empresas que invierten en programas de formación y evaluación del desempeño logran optimizar los procesos y mejorar los resultados productivos. Asimismo, se identificó que la falta de estrategias claras en esta área podía generar desmotivación y afectar negativamente la retención del personal clave. Concluyó que la implementación de programas de capacitación grupal e individual, junto con sistemas de evaluación periódica, son esenciales para fomentar un ambiente laboral positivo y productivo, permitiendo no solo alcanzar las metas organizacionales, sino también asegurar la sostenibilidad en el mercado competitivo actual.

Gaspar (2021) respecto a su artículo La gestión del talento humano y su impacto en el rendimiento laboral para el éxito empresarial, exploró la relevancia de la gestión del talento humano y su impacto en el rendimiento laboral para alcanzar el éxito en las instituciones. El artículo adoptó un enfoque metodológico documental, descriptivo y de tipo no

experimental, analizando y detallando que importante llega a ser el talento humano, y como su gestión mejora el rendimiento laboral para así obtener resultados exitosos en las organizaciones. Los resultados señalaron que las empresas que implementan estrategias sólidas en gestión del talento humano, como la capacitación continua y el reconocimiento laboral, logran una mejora significativa en el desempeño de los empleados. Estas prácticas, además, incrementan la retención de talento, fomentan un clima laboral positivo y contribuyen a la consecución de los objetivos empresariales. Gaspar subrayó que una administración eficiente del capital humano no solo optimiza la productividad, sino que también posiciona a las empresas como líderes en sus sectores. En sus conclusiones, Gaspar propuso fortalecer las políticas de recursos humanos mediante la integración de tecnologías modernas, la planificación estratégica de carrera y el desarrollo de competencias transversales, argumentando, que las medidas son fundamentales para enfrentar los retos actuales de la globalización y garantizar un impacto positivo tanto en el rendimiento organizacional como en la satisfacción del personal.

Zayas (2020) en su estudio. La Gestión del Talento Humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. utilizó una metodología cualitativa para investigar la necesidad de la gestión del talento humano para la expansión de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (MIPYMES), llevó a cabo 27 entrevistas utilizando el muestreo bola de nieve o en cadena, donde la selección de empresas para entrevistar se basó en recomendaciones de empresas previamente entrevistadas. Los resultados indicaron que el 80% de las microempresas carecían de una comprensión clara de la gestión del talento humano, mientras tanto, el 90% de las pequeñas empresas consideraban importante esta gestión, y las medianas empresas la veían como una necesidad para su desarrollo. En general, la encuesta destacó que el 80 % de las microempresas carecían de una comprensión clara sobre la gestión del talento humano, mientras que el 90 % de las pequeñas empresas reconocían su importancia, destacando que

contratar personal capacitado mejoraba su competitividad. En las medianas empresas, se concluyó que la gestión del talento humano es esencial para su desarrollo organizacional, además, se identificó que las empresas con sistemas formales de gestión lograban integrar mejor a sus empleados y enfrentar con mayor eficacia los retos del mercado global. Zayas sugirió implementar capacitaciones en la gestión del talento humano mediante modalidades virtuales y presenciales, el desarrollo de manuales de gestión adaptados a las necesidades organizacionales, y la contratación de personal adecuado según los perfiles requeridos por los puestos. Esto, según la autora, no solo mejora la competitividad, sino que también contribuye a la sostenibilidad y expansión de las empresas en un entorno cambiante y competitivo.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Espinoza y Montalvo (2021) tuvo por tema de investigación gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral No. VIII- Sede Huancayo en Tiempos de COVID-19 donde analizó la relación existente sobre el desempeño laboral del personal administrativo y la gestión del talento humano. Este estudio se enmarca dentro de un diseño descriptivo correlacional no experimental y una técnica de investigación básica cuantitativa. La muestra estuvo formada por los 24 empleados que componían la unidad de administración en su conjunto. A fin de recolectar los datos, se aplicó un cuestionario con 19 preguntas. Los resultados destacaron una correlación positiva significativa ($r = 0,769$, $p < 0,05$) entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, evidenciando que prácticas efectivas de gestión, como capacitaciones periódicas y sistemas de evaluación del desempeño, mejoran sustancialmente la productividad del personal. Asimismo, se identificaron áreas de oportunidad relacionadas con la comunicación interna y la motivación, que influyen de manera indirecta en el rendimiento laboral. En conclusión, el estudio recomendó fortalecer los programas de capacitación y fomentar una cultura organizacional que priorice la participación activa de los

trabajadores en la planificación de sus tareas, como estrategia para maximizar su desempeño incluso en contextos adversos como el generado por la pandemia.

Cortez (2020) en su estudio la gestión del talento humano y productividad laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del, 2020 indagó sobre la relación de la gestión del talento humano y la productividad laboral en el personal, utilizando métodos no experimentales, transversales, descriptivos y correlacionales. La población formó parte de los 269 trabajadores. En los resultados realizados a través del coeficiente de correlación Rho de spearman ($r = 0,767$, $p < 0,000$), demostró una relación significativa y directa entre ambas variables. Según los resultados, el nivel de gestión del talento humano fue calificado como regular (74.7%), mientras que la productividad laboral también se ubicó en un nivel regular (53.5%). Entre los hallazgos, se identificó que aspectos como la ausencia de planificación estratégica y las carencias en la capacitación repercuten negativamente en el rendimiento de los empleados. En sus conclusiones, Cortez destacó la importancia de implementar acciones prioritarias para mejorar áreas relacionadas con la motivación y las condiciones laborales, sugiriendo la adopción de estrategias basadas en programas de formación continua y esquemas de incentivos, enfatizando la importancia de un enfoque integral en la gestión del talento humano como medio para optimizar los resultados organizacionales, especialmente en instituciones públicas con recursos limitados.

Añaños y Medina (2021) en su tesis titulada Gestión del talento humano y productividad laboral en los trabajadores de la SUNARP - San Borja - 2020, se plantearon como objetivo principal analizar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los empleados de la SUNARP en San Borja. La investigación utilizó un enfoque aplicado, con un diseño no experimental, correlacional y de corte transversal, tomando como muestra a 100 colaboradores. Los hallazgos revelaron que una gestión adecuada del talento humano,

evaluada a través de aspectos como la selección, la capacitación y el desarrollo del personal, guarda una correlación significativa con la productividad laboral, lo cual fue comprobado mediante el coeficiente de Rho de Spearman. Respecto a los resultados, se identificó que los trabajadores perciben la gestión del talento humano como regular en términos de planificación y evaluación, situación que impacta negativamente en su desempeño. Las conclusiones subrayaron que optimizar los procesos de gestión podría mejorar sustancialmente la productividad laboral, destacando la necesidad de implementar estrategias específicas orientadas al fortalecimiento de habilidades y a la integración del personal en áreas críticas. Este estudio representa un aporte significativo al examinar la conexión directa entre las variables en un entorno organizacional definido, además de sugerir la posibilidad de replicar este modelo en otras instituciones públicas peruanas.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Vásquez (2023) condujo su estudio denominado gestión del talento humano y calidad de servicio en la oficina de atención al discapacitado de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022. El fin principal del estudio fue identificar si existe una relación sustancial entre la calidad del servicio y la gestión del talento humano. El estudio utilizó una metodología explicativa correlacional que se considera aplicable. Se empleó método no experimental con un diseño transversal. La toma de datos se realizó utilizando un cuestionario y un cuaderno de apuntes como instrumentos. La muestra consistió en 70 personas de la Oficina de Adulto Mayor y Personas con Discapacidad de la Municipalidad Provincial. Los hallazgos demostraron que una gestión y administración efectivas de los recursos humanos mejoran la calidad del servicio ofrecido. Se identificaron aspectos clave como la capacitación del personal, que contribuyó a un mejor trato hacia los usuarios, y la motivación, que influyó positivamente en la percepción de los servicios recibidos. Sin embargo, el estudio también evidenció debilidades en la comunicación interna y en la asignación de responsabilidades, las cuales

limitaban el impacto de las variables estudiadas revelando una necesidad de fortalecer áreas clave dentro de la organización para maximizar el impacto positivo de los recursos humanos. En conclusión, Vásquez recomendó la implementación de programas de formación continua y el desarrollo de estrategias de comunicación más eficientes dentro de la organización, con el fin de fortalecer la relación entre la gestión del talento humano y la calidad del servicio. Estas acciones no solo optimizarían el desempeño de los empleados, sino que también mejorarían la experiencia global de los usuarios, contribuyendo a un ambiente laboral más armonioso y productivo.

Chávez (2019) en su investigación titulada calidad del servicio y satisfacción del cliente en Cinemark Huánuco, 2018, realizada como parte de su trabajo de grado en la carrera de administración de Empresas en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, exploró de manera exhaustiva la relación entre la calidad del servicio y el grado de satisfacción de los clientes de Cinemark Huánuco, este estudio tuvo como propósito principal analizar la influencia que la calidad del servicio ejerce sobre la satisfacción del cliente, considerando diversos aspectos de interacción y atención en este establecimiento. Los resultados del análisis evidenciaron una correlación directa entre la percepción de felicidad de los clientes y la calidad del servicio proporcionado por Cinemark Huánuco, en particular, se destacó que diversos elementos, como la calidad de los materiales, la confiabilidad en los servicios, la amabilidad del personal, la percepción de seguridad y la empatía, jugaron un papel significativo en la formación de la satisfacción del cliente, además, a partir de estos hallazgos, se determinó que la calidad del servicio en general fue calificada como promedio, lo que implica que existen áreas de mejora que podrían ser abordadas para elevar la experiencia del consumidor, entre los factores más relevantes que impactaron en la satisfacción se identificaron la actitud del personal, la disposición para atender a los clientes, la claridad y precisión de la información sobre productos y servicios, así como los tiempos de espera. Estos aspectos fueron señalados como determinantes para construir una

percepción positiva o negativa del servicio, asimismo, el estudio resaltó que la empatía por parte del personal tuvo un efecto directo y notable en el nivel de satisfacción del cliente, elementos como los horarios de atención, la amabilidad de los empleados y la capacidad de brindar atención personalizada también fueron identificados como factores clave.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Según Newstrom (2011) las decisiones se toman sobre el contacto con los empleados repercuten tanto en la eficacia individual como en la de la organización, actualmente, es esencial para cada empresa, ya que posibilita la evaluación de las aptitudes, conocimientos y habilidades que cada individuo adquiere, y cómo estos se aplican en diversas áreas de la organización; su evaluación constante asegura que las competencias de cada individuo deben estar en concordancia con los objetivos estratégicos de la entidad, que, según el autor, es esencial para enfrentar los desafíos actuales del entorno laboral competitivo. Con este enfoque es especialmente relevante al considerar que la alineación de las capacidades individuales con los objetivos organizacionales no solo promueve una mayor eficiencia, sino que también establece un marco claro para la implementación de estrategias de desarrollo, estas estrategias buscan no solo la mejora continua de los procesos internos, sino también un impacto positivo en los resultados organizacionales, consolidando una cultura de excelencia y compromiso compartido.

Asimismo, Mora (2012) subraya el rol estratégico de la gestión del talento humano a manera de instrumento estratégico crucial, abordando los problemas del nuevo entorno empresarial, esta estrategia hace especial hincapié en el desarrollo de competencias personales acordes con los requisitos de la organización, asegurando el crecimiento y la gestión del potencial de las personas en función de lo que pueden hacer ahora o en el futuro, y que estos procesos deben incluir la motivación, la

capacitación y la retención del talento, aspectos que garantizan no solo el crecimiento profesional de los empleados, sino que también fortalecen su alineación con las metas institucionales. Los principios expuestos por Mora son fundamentales a destacar, pues el enfoque que propone requiere una adecuada integración de valores organizacionales que guíen las acciones del personal y fortalezcan la cohesión interna de la entidad, esto a través de la implementación de estas estrategias, las empresas no solo logran optimizar sus procesos internos, sino que también generan un impacto positivo en la satisfacción laboral, mejorando así la calidad del ambiente de trabajo; la gestión del talento humano, debe ser entendida como un sistema dinámico que se adapta a los cambios del entorno competitivo, garantizando que cada colaborador se convierta en un agente activo de la organización, implicando la adopción de prácticas que no solo potencien el desempeño individual, sino que también promuevan la colaboración y el liderazgo, asegurando una gestión sostenible y orientada al éxito a largo plazo.

Según lo expresado por Chiavenato (2009) describe la gestión del talento humano como un conjunto de normativas y enfoques que abarcan desde el reclutamiento hasta la evaluación del desempeño, promoviendo un liderazgo eficaz dentro de las organizaciones. El autor enfatiza que los empleados no deben ser considerados únicamente como recursos, sino como agentes activos que contribuyen al éxito organizacional mediante la innovación, la toma de decisiones y la generación de valor. Esta perspectiva redefine la relación entre las empresas y sus colaboradores, enfatizando un modelo de gestión participativa que favorece la proactividad y la inteligencia colectiva. Considerar a los empleados como agentes activos y no como simples recursos fomenta un ambiente de innovación y colaboración resulta un punto de vista muy interesante por parte del autor, ya que con este enfoque garantiza que las estrategias de gestión sean inclusivas y adaptativas, lo cual permite responder a los desafíos organizacionales de manera más efectiva, promoviendo además un liderazgo orientado a potenciar el talento y el compromiso colectivo en todos los niveles.

2.2.1.1. DIMENSIONES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

➤ D1. Planificación

Westreicher (2020) define la planificación como un conjunto de procedimientos y estrategias diseñadas para establecer las acciones necesarias que permitan alcanzar metas específicas, teniendo en cuenta tanto los recursos disponibles como las posibles eventualidades que puedan surgir en el proceso, esta dimensión no solo consiste en fijar objetivos claros, sino también en prever riesgos y oportunidades para garantizar la continuidad de las operaciones, por lo que su propósito esencial radica en minimizar los impactos negativos derivados de las amenazas y, a la vez, maximizar los beneficios de las oportunidades identificadas, así, una adecuada planificación se enfoca en diseñar programas de acción que optimicen la utilización de recursos, asegurando no solo la eficiencia en su aplicación, sino también la consecución de los objetivos planteados, convirtiéndose en una herramienta clave para el éxito organizacional al establecer una guía práctica y flexible que responde a los constantes cambios y desafíos del entorno empresarial. Resulta particularmente relevante analizar cómo la planificación puede convertirse en un pilar fundamental para alcanzar los objetivos planteados en el trabajo, ya que permite estructurar de manera eficiente las estrategias necesarias para optimizar los recursos disponibles y minimizar riesgos, además, proporciona un marco que asegura la alineación de las acciones con las metas organizacionales, garantizando no solo la efectividad en la ejecución, sino también la capacidad de adaptarse a las exigencias dinámicas del entorno, lo que resulta crucial para el éxito y sostenibilidad del proyecto.

Newtown (2001) amplía este concepto al indicar que la planificación consiste en un procedimiento sistemático que comienza con la detección de una necesidad o desafío y continúa

con el desarrollo de la estrategia más adecuada para abordarlo, este proceso se lleva a cabo dentro de un marco estratégico que ayuda a establecer prioridades y definir principios funcionales que orienten las decisiones y acciones futuras, además, planificar requiere pensar de manera anticipada, visualizando el futuro para tomar decisiones que puedan ejecutarse de forma inmediata, sin embargo, Newtown resalta que, aunque una buena planificación aumenta la probabilidad de éxito, no garantiza que todo se desarrolle conforme a lo previsto, ya que siempre existe la posibilidad de que surjan imprevistos, a pesar de ello, si el plan se ha elaborado de manera adecuada, será más sencillo realizar ajustes y adaptaciones necesarias sin comprometer los objetivos generales, esta perspectiva resulta particularmente significativa, ya que permite analizar cómo una planificación estratégica no solo ayuda a cumplir con los objetivos iniciales, sino que también ofrece la flexibilidad necesaria para adaptarse a las fluctuaciones del entorno, este enfoque asegura que los recursos disponibles sean utilizados de manera óptima y que los esfuerzos realizados se alineen continuamente con los propósitos definidos, además, al incorporar elementos de aprendizaje continuo, la planificación no solo responde a desafíos actuales, sino que también prepara a la organización para anticiparse a escenarios complejos, promoviendo decisiones más efectivas y alineadas con las metas sostenibles y promueve una optimización integral de los recursos, estableciéndose como un instrumento esencial para asegurar tanto la eficiencia operativa como la sostenibilidad en el largo plazo, especialmente en contextos de constante cambio.

2.2.1.2. INDICADORES DE LA PLANIFICACIÓN

- **Necesidades Cualitativas:** Comprensión de acontecimientos o circunstancias mediante la recopilación de datos narrativos. Dicho de otro modo, un estudio exploratorio

que examina experiencias y particularidades únicas. (Georgiusm, 2015)

- **Necesidades Cuantitativas:** es un adjetivo asociado a la cantidad; se encarga de recopilar datos medibles y realizar análisis estadísticos a partir de ellos. (Georgiusm, 2015)
- **Reclutamiento:** es el proceso de encontrar, reunir y clasificar a las personas que, en opinión de la empresa, tienen buenas posibilidades de ser contratadas para un puesto determinado. (Chiavenato, 2009)

2.2.1.3. D2. ORGANIZACIÓN

La organización se define como una estructura sistemática y estructurada en la cual interactúan individuos que desempeñan roles, asumen responsabilidades o ejercen cargos específicos, con el propósito común de alcanzar objetivos claramente establecidos, este sistema organizativo no solo permite la coordinación de esfuerzos, sino que también garantiza que cada miembro comprenda y cumpla con las funciones asignadas dentro de su respectiva área de acción, en este contexto, las organizaciones funcionan bajo un marco normativo que incluye reglas tanto formales como informales, las normas formales son aquellas explícitamente definidas, como políticas, procedimientos y lineamientos, mientras que las informales abarcan las dinámicas no escritas, como la cultura organizacional y las relaciones interpersonales, estas directrices establecen la posición que cada individuo ocupa dentro de la estructura, asegurando así una distribución clara y equitativa de las tareas y responsabilidades que deben desempeñar, además, una organización bien estructurada fomenta la comunicación efectiva, el trabajo colaborativo y la integración entre las metas individuales y los objetivos estratégicos de la organización son fundamentales para su éxito, ya que, al alinear ambos aspectos, se fomenta una comunicación efectiva y una mejor coordinación dentro de la entidad, en este sentido, una

estructura organizativa adecuada se convierte en un pilar esencial para alcanzar la eficiencia, gestionar los recursos de manera óptima y cumplir con los objetivos establecidos. Este enfoque integral enfatiza la importancia de diseñar sistemas organizativos que favorezcan la capacidad de adaptación y la implementación de soluciones innovadoras, especialmente en el contexto de un entorno empresarial en constante evolución. (Garcia, 2017)

2.2.1.4. INDICADORES DE LA ORGANIZACIÓN

- **Selección:** un conjunto de procedimientos para seleccionar al candidato más idóneo para una organización, basándose en las competencias, habilidades y experiencia requeridas para el puesto. (Fernandez, 2024)
- **Formación:** constituye un conjunto de actividades destinadas a la formación sociolaboral y personal para el puesto de trabajo, incluye la implementación de programas de capacitación diseñados para preparar al personal frente a las demandas actuales del entorno laboral, fomentando tanto la adaptabilidad como la recualificación en caso de cambios organizativos o tecnológicos, asegurando así su crecimiento profesional y el éxito colectivo de la empresa. (Kenjo, 2024)

2.2.1.5. D3. DIRECCIÓN

Se refiere a la importancia de centralizar, dentro de una estructura específica, la capacidad de liderar y gestionar el futuro de una organización, este concepto implica no solo la organización de las actividades clave para alcanzar los objetivos de la empresa, sino también la habilidad para inspirar y motivar a los colaboradores a trabajar de manera conjunta hacia un propósito común, la dirección, por tanto, se convierte en el eje fundamental de cualquier empresa, dado que su función principal es ejecutar lo previamente planificado y organizado, además, la dirección no se limita a la implementación de planes, sino que también abarca la capacidad

de tomar decisiones estratégicas en el momento adecuado, considerando los recursos disponibles y las condiciones del entorno, asimismo, este proceso comprende el monitoreo y análisis del rendimiento en las distintas áreas de la empresa, asegurando que las acciones realizadas estén alineadas con los objetivos propuestos, en consecuencia, la dirección no solo tiene como objetivo alcanzar metas específicas, sino también garantizar la sostenibilidad y el crecimiento continuo de la empresa en un entorno competitivo y en constante cambio. (Sánchez, 2021)

Esta perspectiva sobre la dirección resulta crucial al destacar cómo el liderazgo y la capacidad de coordinar esfuerzos son elementos determinantes para la consecución de los objetivos planteados, además, permite identificar cómo una adecuada dirección no solo asegura la ejecución efectiva de los planes diseñados, sino que también fomenta un ambiente colaborativo que potencia el desempeño de los colaboradores, lo que es fundamental en el ámbito estudiado, donde el éxito organizacional depende directamente de la alineación entre las decisiones estratégicas, los recursos disponibles y las acciones operativas, asimismo, este enfoque enfatiza la importancia de la supervisión y la evaluación como herramientas clave para garantizar que los esfuerzos realizados mantengan coherencia con los objetivos organizacionales, contribuyendo al crecimiento sostenido y la adaptabilidad ante los retos del entorno.

2.2.1.6. INDICADORES DE LA DIRECCIÓN

- **Comunicación:** Shelley (2023), es la información que se envía y recibe durante las múltiples etapas de una operación administrativa con el fin de crear conductos o canales para la entrega de mensajes, que pueden ser escritos u orales.
- **Liderazgo:** Es la capacidad de un individuo para organizar, motivar y ejercer influencia sobre los demás. Estas actividades se llevarán a cabo con el fin de involucrar a otras

personas, como los empleados de una empresa y, de este modo, alcanzar unos objetivos compartidos. (Amador, 2016)

2.2.1.7. D4. CONTROL

Sánchez (2021), lo presenta como una etapa fundamental dentro de la gestión organizacional, ya que se centra en la evaluación sistemática del rendimiento y de los diversos procesos administrativos, este enfoque permite identificar de manera oportuna desviaciones, inconsistencias y posibles irregularidades que puedan surgir en la ejecución de las actividades empresariales, en este sentido, las funciones de control no solo cumplen un rol de supervisión, sino que también garantizan la adecuada alineación de las acciones con los objetivos estratégicos de la organización, además, el control implica establecer criterios claros y objetivos de seguimiento, los cuales se convierten en herramientas indispensables para monitorear el desempeño de la empresa de forma efectiva, estos criterios no solo ayudan a verificar si los recursos y esfuerzos están siendo utilizados de manera eficiente, sino que también proporcionan información valiosa para la toma de decisiones, por lo tanto, el principal propósito del control administrativo es evaluar parámetros específicos que permitan a la organización determinar si se está avanzando hacia el cumplimiento de su misión y la consecución de sus metas económicas.

De acuerdo con la Ley N° 27785, se establecen Normativas que supervisan el área, con respecto al funcionamiento del Sistema Nacional de Control, del mismo modo que la Contraloría General de la República, que actúa como entidad técnica reguladora de este sistema.

En su artículo número 13. El SNC está constituido por las entidades de supervisión:

- Contraloría General.

- Entidades orgánicas encargadas de la función de vigilancia estatal de las entidades mencionadas en el artículo 3, independientemente de su carácter sectorial, regional, institucional o de otro tipo de ordenamiento organizacional.

- a) Compañías de auditoría externa independientes que, al ser designadas y contratadas por la CG, llevan a cabo asistencia de auditoría en las instituciones públicas durante un período específico, abarcando áreas como la auditoría económica, financiera, sistemas informáticos, medio ambiente, entre otros. (Ley N° 27785)

2.2.1.8. INDICADORES DEL CONTROL

- **Evaluación de rendimiento:** un proceso sistemático y eficaz para evaluar el rendimiento de un trabajador en relación con sus funciones laborales, identificando fortalezas, áreas de mejora y facilitando la toma de decisiones sobre promociones, necesidades de formación y ajustes en las metas individuales. (Chiavenato, 2009)
- **Retribución de personal:** es la suma de dinero y servicios que se proporciona a un trabajador a cambio de realizar sus actividades laborales, incluyendo tanto el salario base como **incentivos**, bonos, seguros u otros servicios que recompensan su contribución al éxito de la organización. (Terzakyan, 2022)

2.2.2. PRODUCTIVIDAD

Para Coll (2020) la productividad puede definirse como la relación existente entre la cantidad de bienes o servicios producidos por un sistema y los recursos utilizados para alcanzarlos, considerando tanto los materiales como los humanos, este concepto no se limita a evaluar el nivel de producción, sino que también examina la eficiencia en el aprovechamiento de los recursos disponibles, garantizando que cada

insumo sea transformado en resultados óptimos, en este sentido, la productividad se posiciona como un indicador esencial para las empresas, ya que permite identificar oportunidades para aumentar la rentabilidad y minimizar los costos. Asimismo, adquiere una relevancia especial en escenarios empresariales dinámicos, donde optimizar procesos internos, minimizar desperdicios y alcanzar resultados de calidad se convierte en una ventaja competitiva clave, además, este enfoque permite analizar la gestión del tiempo y la implementación de estrategias que mejoren el rendimiento de los empleados, contribuyendo al logro de los objetivos organizacionales y al crecimiento sostenible de la empresa. En el marco del presente estudio, este enfoque sobre la productividad adquiere especial importancia, ya que permite evaluar cómo el uso eficiente de los recursos y la implementación de estrategias efectivas pueden contribuir al logro de los objetivos establecidos, además, resalta la necesidad de optimizar procesos internos para reducir desperdicios y mejorar el rendimiento organizacional, lo cual es especialmente relevante en el contexto analizado, donde el crecimiento sostenible de la empresa depende directamente de su capacidad para innovar y adaptarse a las exigencias del entorno competitivo, de esta forma, la productividad no solo se convierte en un indicador clave para medir el desempeño, sino también en una herramienta estratégica que orienta las decisiones hacia la mejora continua y el fortalecimiento de las ventajas competitivas.

Asimismo, Cortés (2021) resalta que la productividad no solo es importante por su capacidad para medir el rendimiento de los empleados, sino también porque sirve como una herramienta estratégica para las organizaciones, a través de este indicador, las empresas pueden evaluar la eficacia de sus equipos de trabajo y detectar áreas de oportunidad en los procesos operativos; en consecuencia, mediante el análisis de la productividad, se pueden diseñar estrategias para optimizar el uso de los recursos disponibles y garantizar que las metas organizacionales sean alcanzadas de manera eficiente. Por ello, la productividad no debe considerarse únicamente como un reflejo del

desempeño individual, sino como una métrica integral que evalúa el impacto colectivo de las acciones organizacionales y su alineación con los objetivos estratégicos, permitiendo valorar no solo el resultado final, sino también los procesos intermedios que contribuyen al logro de resultados sostenibles y a largo plazo, consolidándose como un elemento clave para la innovación y el crecimiento continuo de las empresas. Este enfoque sobre la productividad resulta particularmente relevante, ya que permite analizar de manera integral el impacto del desempeño colectivo en la consecución de los objetivos estratégicos planteados, además, resalta la importancia de implementar acciones correctivas y estrategias orientadas a la optimización de los procesos internos, lo cual es esencial en un entorno organizacional competitivo como el estudiado, donde el crecimiento continuo y la innovación son factores determinantes para asegurar la sostenibilidad, de este modo, la productividad se establece no solo como un indicador para medir resultados, sino como una herramienta clave para direccionar los esfuerzos hacia la mejora continua y el fortalecimiento de las capacidades organizacionales.

2.2.2.1. DIMENSIONES DE LA PRODUCTIVIDAD

➤ D1. Adaptabilidad

Tuneu (2023) se define como la capacidad de ajustarse y responder de manera efectiva a los cambios en el entorno y a las situaciones inesperadas, este concepto no solo implica la habilidad técnica de adecuarse a nuevas circunstancias, sino también la disposición y actitud positiva para afrontar transformaciones en los estilos de trabajo, en este sentido, la adaptabilidad se convierte en un elemento crucial en un contexto laboral dinámico y en constante evolución, por otro lado, esta capacidad no se limita a ser una competencia que se adquiere de forma inmediata, sino que se desarrolla gradualmente a través de experiencias y aprendizajes continuos, además, cabe resaltar que la adaptabilidad trasciende el ámbito profesional, ya que también se considera una actitud que se

cultiva a lo largo de la vida, permitiendo a las personas enfrentar desafíos con resiliencia y creatividad, en el marco de las organizaciones, promover la adaptabilidad entre los colaboradores resulta fundamental para mantener la competitividad y responder con eficiencia a las demandas del entorno cambiante, de este modo, se garantiza no solo el desempeño individual, sino también el éxito colectivo en el logro de los objetivos institucionales. La adaptabilidad adquiere una relevancia particular, ya que en un entorno organizacional marcado por la incertidumbre y los constantes cambios, esta capacidad se presenta como una herramienta indispensable para asegurar el cumplimiento de los objetivos estratégicos, además, fomentar la adaptabilidad en los colaboradores no solo mejora su capacidad de respuesta ante situaciones imprevistas, sino que también promueve una cultura organizacional resiliente y abierta a la innovación, lo cual es crucial para enfrentar los desafíos del entorno competitivo estudiado, de esta manera, la adaptabilidad se convierte en un factor clave para garantizar tanto el éxito individual como el colectivo, al alinearse con los valores y metas de la organización, asegurando un crecimiento sostenible a largo plazo.

➤ **Indicadores de la adaptabilidad**

- **Capacidades:** es la situación o combinación de circunstancias, rasgos o capacidades, sobre todo mentales, lo cual favorecen el crecimiento, desempeño de una función o de un cargo. (Endalia, 2024)
- **Habilidades:** son aquellas que facilitan a una persona o profesional relacionarse con fluidez en su entorno. Entre estas habilidades se incluyen la capacidad para trabajar en equipo, comunicarse efectivamente e interactuar con los clientes en la oficina. (Coll F. , 2021)
- **Participación:** es el procedimiento que da voz a los individuos en las decisiones que afectan a su trabajo. Para ello pueden

utilizarse comités, reuniones de empresas, etc. Cuando los empleados intervienen en el proceso de toma de decisiones, obtienen un mayor control sobre su trabajo. (Velazquez, 2024)

- **Cooperación:** la acción o el proceso de cooperar para lograr un objetivo compartido o conseguir ventajas mutuas. (Coelho, 2019)

➤ **D2. Eficiencia**

La eficiencia se define como la capacidad de una persona o un proceso para emplear de manera óptima y efectiva las herramientas y recursos disponibles con el propósito de alcanzar los objetivos establecidos, evitando acciones innecesarias o redundantes, este concepto implica maximizar los resultados con el menor consumo posible de recursos, tiempo y esfuerzo, garantizando así un desempeño ágil y productivo; en el ámbito empresarial, la eficiencia representa un pilar fundamental, ya que se traduce en la habilidad de las organizaciones para optimizar el uso de sus recursos, lo que incluye tanto el capital humano como los insumos materiales y tecnológicos, además, la eficiencia no solo está relacionada con la consecución de objetivos a corto plazo, sino también con la sostenibilidad operativa a largo plazo, por lo tanto, este concepto cobra relevancia estratégica al permitir que las empresas sean más competitivas en el mercado, reduzcan costos innecesarios y respondan de manera más efectiva a los cambios y desafíos del entorno, en este sentido, fomentar la eficiencia requiere la implementación de procesos claros, el uso adecuado de herramientas tecnológicas, la capacitación continua del personal y una cultura organizacional enfocada en la mejora constante, así, al promover un enfoque eficiente en sus operaciones, las empresas pueden garantizar un rendimiento sostenible que impulse su crecimiento y éxito a lo largo del tiempo. (Gestión, 2018)

➤ **Indicadores de la eficiencia**

- **Utilización de Recursos:** es el uso racional de los recursos materiales, financieros, tecnológicos y humanos de una entidad, para cumplir con los objetivos establecidos, garantizando una gestión adecuada, considerando parámetros como costos, tiempos y niveles de producción, además de la capacidad de la organización para evitar desperdicios y optimizar el rendimiento. (Fastercapital, 2024)
- **Resultados Obtenidos o Alcanzados:** mide el grado de cumplimiento de objetivos propuestos y su generación de beneficios para la entidad, reflejando el nivel de éxito de las actividades desarrolladas en términos de impacto y alcance, considerando factores como ingresos generados, satisfacción de los clientes y mejora en los procesos internos. (ECLKC, 2023)

➤ **D2. Eficacia**

Sánchez (2020), se define como la capacidad de una organización para alcanzar los objetivos previamente establecidos dentro de un conjunto de condiciones determinadas, por lo que no solo se limita a la consecución de metas, sino que también engloba la habilidad de la entidad para enfrentar y superar los desafíos que surgen en el proceso productivo, en este sentido, la eficacia implica asumir retos significativos y garantizar su cumplimiento en concordancia con los parámetros y estándares propios de la organización, además, destaca como un indicador clave del desempeño organizacional, ya que refleja la capacidad de las instituciones para adaptarse a las exigencias del entorno y responder de manera eficiente a las necesidades del mercado o de sus usuarios, por consiguiente, una organización eficaz no solo logra sus objetivos, sino que también optimiza sus recursos y

procesos para garantizar resultados sostenibles a largo plazo. El concepto de eficacia resulta especialmente relevante, ya que permite evaluar no solo el nivel de cumplimiento de los objetivos planteados, sino también la capacidad de la organización para enfrentar desafíos y adaptarse a las condiciones cambiantes del entorno, además, resalta la importancia de optimizar recursos y procesos como un aspecto fundamental para garantizar la sostenibilidad de los resultados alcanzados, lo cual es crucial en el marco analizado, donde el éxito organizacional depende directamente de la capacidad para combinar efectividad operativa con un enfoque estratégico, asegurando así un desempeño continuo y competitivo en el largo plazo.

➤ **Indicadores de la eficacia**

- **Productividad laboral:** se refiere a la productividad o eficacia de un proceso en el que una persona, un grupo de personas o una máquina genera una cantidad determinada de productos o finaliza un número determinado de actividades en un plazo determinado y con un conjunto determinado de recursos. (Cámara de Comercio de Lima, 2019)
- **Logro de resultados:** es el proceso metódico de utilizar los conocimientos y la experiencia ya existentes para vincular los resultados con los bienes, actividades y herramientas necesarios para llevarlos a cabo. (Aranda, 2017)

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- 1) **Administración pública:** se entiende como un ámbito esencial en el cual los líderes desempeñan su labor al servicio de las comunidades, con el propósito de promover el bienestar colectivo y generar cambios positivos en el sector público, en este contexto, los profesionales que trabajan en este ámbito poseen un conjunto de competencias que les permite adaptarse y responder a los diferentes niveles del gobierno, desde el local hasta el nacional, así como a organizaciones sin fines de lucro, estas

habilidades incluyen la capacidad de planificar, coordinar y ejecutar políticas públicas que impacten positivamente en la sociedad, siempre bajo los principios de transparencia, eficacia y compromiso social. (Universidad Católica San Pablo (UCSP), 2023)

- 2) **Calidad de servicio:** hace referencia a un conjunto estructurado de estrategias y actividades diseñadas con el objetivo de optimizar la atención ofrecida a los clientes y fortalecer las relaciones entre estos y las marcas o empresas, este enfoque se basa en fomentar vínculos sólidos y crear un ambiente que sea positivo, servicial y amigable, a través de este esfuerzo, se busca garantizar que los clientes no solo reciban un servicio eficiente, además que también experimenten una impresión favorable que fomente su fidelidad y satisfacción, este concepto abarca aspectos como la empatía, la personalización del servicio y la resolución efectiva de problemas, pues son elementos fundamentales para alcanzar un alto nivel de excelencia en la atención al cliente. (Camisón, 2006)
- 3) **Comunicación asertiva:** se define como un estilo de interacción caracterizado por la expresión clara, directa, honesta y respetuosa de ideas, sentimientos y necesidades, permitiendo establecer un equilibrio entre la seguridad al expresar opiniones y la empatía hacia los demás, este tipo de comunicación favorece la creación de ambientes laborales armónicos, evita conflictos innecesarios y fomenta la cooperación dentro de los equipos; lo que garantiza que los mensajes sean recibidos y comprendidos correctamente, lo que a su vez contribuye al fortalecimiento de relaciones interpersonales más efectivas en el ámbito organizacional, además, la comunicación asertiva se posiciona como una herramienta esencial para el liderazgo, ya que permite a los líderes transmitir con claridad las metas y expectativas del equipo, generando confianza y promoviendo un entorno colaborativo en el que se potencie el desempeño individual y grupal. (Amayaco, 2019)
- 4) **Diseño de puestos:** consiste en el proceso mediante el cual se definen con precisión las tareas, funciones y responsabilidades asociadas a un puesto dentro de una organización, este proceso incluye la identificación

de las competencias y habilidades requeridas para el desempeño eficiente del puesto, asegurando que estas estén alineadas con los objetivos estratégicos de la organización, esto permite optimizar la distribución del trabajo, mejorar la productividad y garantizar el desarrollo profesional de los empleados, estableciendo un marco claro que oriente su desempeño, qué, con un enfoque integral no solo facilita la asignación de responsabilidades, sino que también promueve la equidad y la transparencia al establecer criterios objetivos para la selección, evaluación y progresión de los colaboradores, fortaleciendo así la estructura organizacional y el cumplimiento de sus metas. (Servir, 2022).

- 5) **Escala remunerativa:** se refiere a una estructura jerárquica que establece los niveles salariales dentro de una organización, basándose en diversos factores, entre estos se incluyen la experiencia laboral, la antigüedad, la responsabilidad inherente al cargo, las competencias académicas y otros criterios relevantes que determinan el valor de cada puesto, esta herramienta resulta crucial para garantizar la equidad interna y externa, así como para atraer y retener talento, dado que permite establecer parámetros claros y transparentes en la compensación de los empleados. (Raga, 2023)
- 6) **Evaluación de personal:** es un proceso sistemático en el que los supervisores analizan y califican el desempeño y las características de los empleados en función de criterios predefinidos, entre estos aspectos se incluyen sus aptitudes, conocimientos técnicos, actitudes, puntualidad y habilidades relacionadas con las tareas que desempeñan, este procedimiento busca identificar fortalezas y áreas de mejora, también constituye una herramienta esencial para planificar estrategias de capacitación, promoción y desarrollo profesional, contribuyendo al crecimiento tanto del trabajador como de la organización. (Velázquez, 2022)
- 7) **Gestión:** es la acción de planificar, organizar y dirigir recursos para alcanzar objetivos específicos o resolver problemas concretos dentro de una organización, este proceso involucra la toma de decisiones

estratégicas orientadas a maximizar la eficiencia en el uso de los recursos, sean estos humanos, financieros o materiales, garantizando así que las actividades se lleven a cabo de manera efectiva y alineada con los objetivos planteados, la gestión integra de aspectos administrativos, relacionados con la organización y supervisión de tareas, como operativos, enfocados en la ejecución de las actividades necesarias para cumplir con los fines de la entidad, además, se reconoce como una herramienta clave para mejorar los procesos internos, fomentar la innovación y asegurar la sostenibilidad a largo plazo, consolidándose como un factor fundamental en el logro de metas organizacionales y en la adaptabilidad frente a los cambios del entorno. (Quiroa, 2020)

- 8) Gestión administrativa:** consiste en un conjunto de actividades coordinadas y sistemáticas que tienen como propósito facilitar el uso eficiente de los recursos disponibles dentro de una organización, este enfoque se centra en alcanzar los objetivos establecidos mediante la planificación, organización y control de procesos administrativos, además, promueve la eficiencia operativa y asegura que los resultados esperados sean alcanzados dentro de los plazos y estándares definidos. (Quiroa, 2020)
- 9) Liderazgo:** se refiere a la capacidad de una persona para guiar y motivar a un grupo hacia el logro de objetivos comunes, este concepto incluye la habilidad de influir positivamente en los demás, promover una dinámica de trabajo colaborativo y orientar los esfuerzos individuales hacia un propósito compartido, un buen liderazgo implica comunicación efectiva, toma de decisiones acertadas y la creación de un ambiente de confianza y respeto mutuo, elementos esenciales para el éxito de cualquier organización. (Amador, 2016)
- 10) Perfil de los puestos:** se entiende como una descripción detallada que incluye las características, funciones, responsabilidades y competencias necesarias para desempeñar un determinado rol dentro de una organización, este documento sirve como una guía para garantizar que las personas seleccionadas para ocupar un puesto cumplan con los

requisitos necesarios, contribuyendo así al logro de los objetivos institucionales y a la eficiencia operativa. (Coindreau, 2024)

- 11) Proceso administrativo:** es un conjunto de etapas secuenciales que incluyen la planificación, organización, dirección y control de actividades dentro de una empresa u organización, este proceso está diseñado para optimizar los recursos disponibles y garantizar el cumplimiento eficiente de los objetivos planteados, cada etapa del proceso administrativo cumple una función específica que, en conjunto, contribuye a la sostenibilidad y éxito de la organización. (Francisco, 2019)
- 12) Satisfacción laboral:** se define como una respuesta emocional positiva que experimenta un empleado al desempeñar sus tareas, resultado de la interacción entre sus necesidades y motivaciones individuales y las condiciones laborales que le ofrece la organización, este concepto es clave para entender el bienestar del trabajador y su impacto en la productividad, el compromiso y la retención de talento dentro de la empresa. (Gamboa, 2010)
- 13) Servidor público:** es una persona que desempeña labores en beneficio de la sociedad a través de entidades gubernamentales, su trabajo no busca generar ganancias privadas, sino contribuir al bien común mediante la prestación de servicios esenciales para la comunidad, a cambio, el servidor público recibe una remuneración que compensa su labor, pero su principal motivación es el impacto positivo que genera en la vida de los ciudadanos. (Pérez & Gardey, 2021)
- 14) Trabajo:** se define como el tiempo y esfuerzo que las personas dedican a la creación de bienes o la prestación de servicios, ya sea dentro de un contexto organizacional o como actividad independiente, esto abarca tanto las tareas físicas como las intelectuales y constituye una base fundamental para el desarrollo económico y social. (Garcia, 2017)
- 15) Incentivo:** es un sistema de estímulos diseñado para motivar un comportamiento o desempeño específico en los empleados, este puede presentarse en forma de recompensas, como bonificaciones económicas,

reconocimientos o beneficios adicionales, o en forma de penalizaciones, su finalidad principal es alinear los intereses individuales con los objetivos organizacionales, fomentando así una mayor productividad y compromiso. (Roldán, 2016)

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

La gestión del talento humano se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga - Castillo Grande - Leoncio Prado - Huánuco 2023.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H.1: La planificación se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga - Castillo Grande - Leoncio Prado - Huánuco 2023.

H.2: La organización se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga - Castillo Grande - Leoncio Prado - Huánuco 2023.

H.3: La dirección se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga - Castillo Grande - Leoncio Prado - Huánuco 2023.

H.4: El control se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga - Castillo Grande - Leoncio Prado - Huánuco 2023.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Gestión del Talento Humano

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Productividad

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1

Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Planificación	Necesidades Cualitativas	¿El diseño de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta?
		Necesidades Cuantitativas	En el perfil de los puestos ¿se considera las necesidades del personal que le permitan el cumplimiento de los objetivos de la institución?
			¿Considera que su centro laboral cuenta con la cantidad necesaria de trabajadores para cumplir las metas asignadas?
		Reclutamiento	¿Considera que el reclutamiento (convocatoria) se realiza de manera efectiva y transparente?
	Organización	Selección	¿El personal seleccionado es el idóneo, con respecto al perfil solicitado para el puesto?
			¿El criterio de selección de personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse?
	Dirección	Formación	¿Considera Usted que en su centro laboral les brindan capacitaciones oportunas y permanentes a sus trabajadores?
		Comunicación	¿Considera que la comunicación que existe entre usted y sus compañeros es buena?
	Control	Liderazgo	¿Considera Usted que en su centro laboral existen líderes?
		Evaluación de rendimiento	¿Consideras que las evaluaciones de desempeño son objetivas? ¿Las supervisiones a las funciones laborales son muy frecuentes?

PRODUCTIVIDAD	Retribución de personal	¿Cree usted que la escala remunerativa implementada considera la complejidad del puesto de trabajo, el perfil y competencias del personal?	
		¿Consideras que todas las metas que han logrado se asocian con incentivos?	
	Adaptabilidad	Capacidades	¿Considera Usted que el personal de la organización tiene la capacidad de poder adaptarse al cambio de nuevas situaciones que requieran respuestas positivas?
		Habilidades	¿Considera Usted que el personal de la entidad desarrolla sus habilidades en las funciones y actividades del área que desempeña?
		Participación	¿Considera Usted que el personal interactúa con libertad de poder expresarse y ser partícipe en la solución de problemas de la organización?
		Cooperación	¿Cree Usted que el personal trabaja de manera conjunta a fin de lograr los objetivos trazados por la organización?
	Eficiencia	Utilización de recursos	¿Considera Usted que las asignaciones de tareas están acordes con sus capacidades para que pueda cumplirlas? ¿Cree Usted que los trabajadores cuando se les asigna una tarea dan su mejor esfuerzo para cumplir con las expectativas de la empresa en el menor tiempo posible?
		Resultados obtenidos o alcanzados	¿Considera Usted que el personal ayuda al desarrollo adecuado de las actividades planificadas para el logro de objetivos y productividad?
			¿Considera Usted que con el desempeño de los trabajadores la empresa logra los resultados esperados?

		¿Considera Usted que el personal cuenta con los recursos necesarios para ejecutar sus funciones?
	Productividad laboral	¿Creen Usted que los trabajadores emplean los recursos correctamente?
Eficacia		¿Cree Usted que el jefe de área supervisa, capacita y evalúa al personal en el cumplimiento de sus funciones en tiempo adecuado?
	Logro de resultados	¿Considera Usted que los trabajadores buscan la manera de optimizar los procesos de las empresas?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación fue de tipo aplicada. Según lo indicado por Arias y Covinos (2021), el presente estudio corresponde a una investigación orientada a la solución de problemas prácticos, este tipo de enfoque se fundamenta en los hallazgos obtenidos a través de la observación rigurosa y en el diseño de soluciones alineadas con los objetivos planteados, además, busca generar un conocimiento aplicable que permita abordar problemas específicos y sustentar decisiones fundamentadas en evidencia.

3.1.1. ENFOQUE

La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, el cual se caracteriza por su rigor metodológico y la objetividad en el manejo de los datos, este enfoque se basa en la recopilación de información estructurada y su análisis mediante herramientas estadísticas, permitiendo validar hipótesis y medir patrones de comportamiento con precisión, el enfoque cuantitativo emplea técnicas que permiten la medición y cuantificación de las variables estudiadas, asegurando resultados confiables y generalizables. Para este estudio, se utilizaron mediciones numéricas y métodos estadísticos que respaldaron la identificación de relaciones y comportamientos, logrando así la comprobación empírica de las hipótesis planteadas, por lo que resulta esencial cuando el objetivo es analizar variables y verificar teorías a través de datos sólidos y objetivos. (Hernández et al., 2014)

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El estudio se inscribe dentro del nivel descriptivo-correlacional, dado que tuvo como propósito principal evaluar y medir las variables objeto de análisis sin intervenir ni alterar su comportamiento natural, en primera instancia, se realizó una descripción detallada de las

características y propiedades de cada variable involucrada, proporcionando una visión integral de su naturaleza, posteriormente, se investigaron las relaciones existentes entre dichas variables, estableciendo correlaciones significativas que enriquecen la comprensión del fenómeno estudiado. (Tamayo, 2003)

Según Tamayo (2003) define los estudios correlacionales como aquellos que buscan analizar las interacciones entre dos o más variables relacionadas, identificando patrones y comportamientos conjuntos.

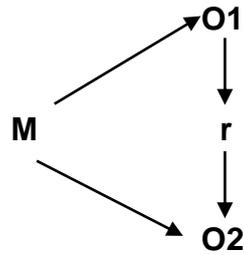
Hernández (2014) describe los estudios descriptivos como investigaciones centradas en detallar y explicar las propiedades, características y factores que componen las variables, ya sea de manera aislada o en combinación. Este enfoque permite construir una base sólida de conocimiento que contribuye a comprender mejor los fenómenos estudiados.

3.1.3. DISEÑO

El diseño de investigación empleado fue de tipo no experimental, lo cual significa que las variables no fueron manipuladas de manera intencional, sino que se observaron y analizaron tal como ocurren en su contexto natural, este tipo de diseño se enfoca en estudiar fenómenos reales, respetando su dinámica y estructura original. (Hernández et al., 2014)

Asimismo, el estudio adoptó un diseño transversal, ya que los datos se recopilaron en un único momento en el tiempo, esto permitió capturar una fotografía de las variables en un instante específico, proporcionando una visión clara y delimitada de las relaciones entre las mismas. Según Hernández (2014), las investigaciones no experimentales son aquellas en las que el investigador no altera las condiciones de las variables, sino que las observa y las analiza para comprender su comportamiento en el entorno donde ocurren.

El esquema que representa este modelo es el este:



Donde:

M: Colaboradores del PEAH

O1: La gestión del talento humano

O2: Productividad

r: Relación de la variable

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Para Hernández (2014), es el grupo total al que se desea estudiar o que son objeto de investigación; los cuales son analizados en el estudio y permiten realizar generalizaciones a partir de los resultados obtenidos.

La población está compuesta por 58 trabajadores que forman parte del PEAH.

Tabla 2

Población

PROYECTO ESPECIAL ALTO HUALLAGA – DISTRITO DE CASTILLO GRANDE – PROVINCIA DE LEONCIO PRADO – DEPARTAMENTO DE HUÁNUCO	
Trabajadores Indeterminados – reg. laboral 728	41
Trabajadores Contratados	17
TOTAL DE TRABAJADORES	58

Nota. RR. HH - PEAH – distrito de Castillo Grande

3.2.2. MUESTRA

Arias (2012) considera la muestra como un grupo representativo y restringido que se obtiene de la población.

Para esta investigación se consideró a toda la población a la cual se le denominará muestra censal. Según Arias (2012) se emplea el muestreo censal cuando la población es pequeña, y por ello es que para esta investigación se debe tener en cuenta a la población total.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICA

El procedimiento empleado en esta investigación es la encuesta ya que, facilitó la recopilación de información para su posterior análisis. Es una técnica clave para recolectar información, que se fundamenta en un conjunto estructurado y ordenado de preguntas, garantizando la obtención de datos específicos. (Hernández et al., 2014)

3.3.2. INSTRUMENTO

Con el fin de medir ambas variables, se utilizó un cuestionario estructurado que permitió recopilar la información necesaria. Este instrumento posibilitó la recopilación de datos utilizando un conjunto de preguntas organizadas en una escala de Likert. Este enfoque; como señala Hernández (2014) implica presentar y enumerar un listado de preguntas organizadas en una tabla, junto con múltiples opciones de respuesta que la persona encuestada debe elegir.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Las técnicas aplicadas para el análisis y procesamiento de la información en este estudio incluyeron diversas etapas organizadas sistemáticamente. Inicialmente, se llevó a cabo una exploración de los datos, en la que se analizaron de manera crítica los métodos de recolección empleados, aplicando controles de calidad y realizando los ajustes necesarios. Posteriormente, los datos fueron sometidos a una clasificación, que consistió en codificar la información recolectada en códigos numéricos, asociándolos a las respuestas de los instrumentos utilizados y a las variables investigadas. Las variables categóricas, numéricas y ordinales se organizaron para facilitar

su agrupación y análisis. El ordenamiento de los datos se realizó con base en las variables del estudio, y su visualización se presentó en tablas y figuras, permitiendo una representación clara y comprensible de la información recopilada.

➤ **Análisis de datos**

Respecto al análisis de datos, se emplearon estadísticas descriptivas e inferenciales. Las estadísticas descriptivas permitieron interpretar cada variable de manera individual, resumiendo las variables cuantitativas mediante frecuencias absolutas y relativas. En cuanto al análisis inferencial, se aplicó la prueba de correlación Spearman de los datos, estableciendo relaciones entre las variables investigadas para valores de significancia $p < 0,05$. Este análisis se llevó a cabo con el apoyo del software estadístico SPSS. Los resultados se presentaron en tablas dinámicas y diagramas, facilitando su Análisis e interpretación: en concordancia con el marco teórico.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Tabla 3

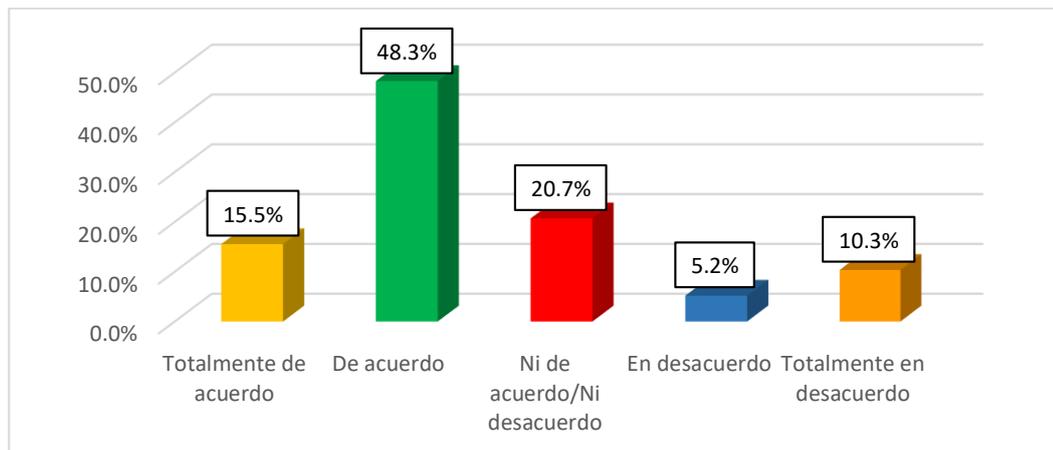
¿El diseño de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	9	15.5	15.5	15.5
De acuerdo	28	48.3	48.3	63.8
Ni de acuerdo/Ni desacuerdo	12	20.7	20.7	84.5
En desacuerdo	3	5.2	5.2	89.7
Totalmente en desacuerdo	6	10.3	10.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 1

¿El diseño de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta?



Nota. Encuesta 2024. Fuente: Tabla 3

Análisis e interpretación: Los resultados obtenidos a partir de la encuesta realizada a los colaboradores del PEAH revelan diversas opiniones sobre el diseño de los puestos de trabajo. En términos específicos, un 15,5% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo con que los diseños son adecuados, mientras que un 48,3% expresó estar de acuerdo, reflejando una tendencia positiva hacia esta afirmación. Por otro lado, un 20,7% optó por mantenerse neutral, indicando que no tiene una postura clara al respecto, mientras que un 5,2% manifestó su desacuerdo y un 10,3%

señaló estar totalmente en desacuerdo con esta percepción. Estos resultados destacan que casi la mitad de los colaboradores, representados por el 48,3%, considera que los diseños de los puestos cumplen con las expectativas, lo que sugiere que existe un grado significativo de aprobación, aunque también se evidencia una necesidad de mejoras para satisfacer plenamente al resto de los encuestados.

Tabla 4

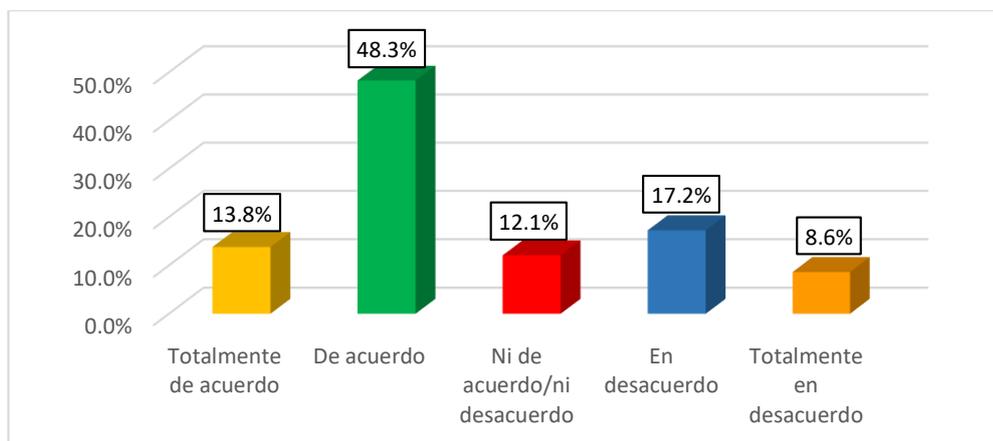
En el perfil de los puestos ¿se considera las necesidades del personal que permitirá el cumplimiento de los objetivos de la institución?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	8	13.8	13.8	13.8
De acuerdo	28	48.3	48.3	62.1
Ni de acuerdo/ni desacuerdo	7	12.1	12.1	74.2
En desacuerdo	10	17.2	17.2	91.4
Totalmente en desacuerdo	5	8.6	8.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 2

En el perfil de los puestos ¿se considera las necesidades del personal que permitirá el cumplimiento de los objetivos de la institución?



Nota. Encuesta 2024. Fuente: Tabla 4

Análisis e interpretación: Según los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los colaboradores del PEAH, se observó que un 13,8% expresó estar totalmente de acuerdo con la afirmación planteada, mientras que el 48,3% manifestó estar de acuerdo. Por otro lado, el 12,1% adoptó una posición neutral, indicando que no estaba ni de acuerdo ni en desacuerdo,

mientras que un 17,2% afirmó estar en desacuerdo y un 8,6% declaró estar totalmente en desacuerdo. Este análisis refleja que casi la mitad de los participantes, representando el 48,3%, considera que sus necesidades son tenidas en cuenta como parte de las estrategias para alcanzar los objetivos institucionales. Además, estos resultados destacan la importancia de evaluar continuamente las percepciones del personal, ya que su opinión es clave para garantizar el cumplimiento de las metas organizacionales.

Tabla 5

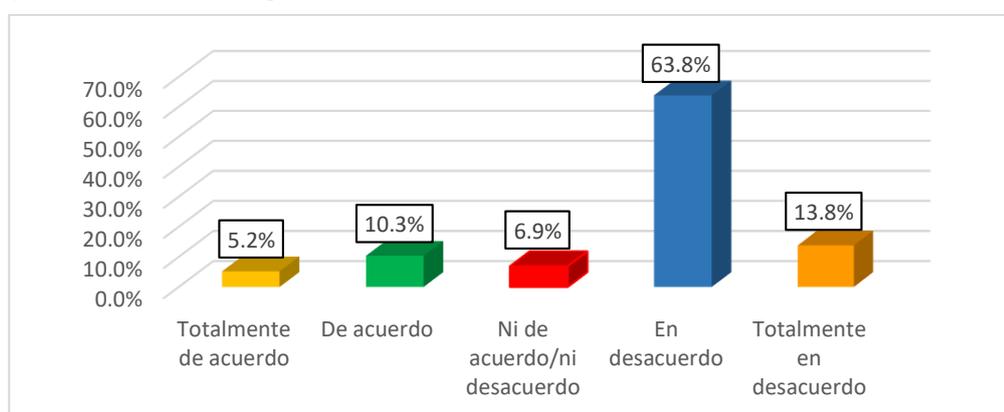
¿Considera que su centro laboral cuenta con la cantidad necesaria de trabajadores para cumplir con las metas asignadas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	3	5.2	5.2	5.2
De acuerdo	6	10.3	10.3	15.5
Ni de acuerdo/ni desacuerdo	4	6.9	6.9	22.4
En desacuerdo	37	63.8	63.8	86.2
Totalmente en desacuerdo	8	13.8	13.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 3

¿Considera que su centro laboral cuenta con la cantidad necesaria de trabajadores para cumplir con las metas asignadas?



Nota. Encuesta 2024. Fuente: Tabla 5

Análisis e interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores del PEAH, se observa que el 5,2% de los participantes manifestó estar totalmente de acuerdo con la afirmación, mientras que un 10,3% expresó estar de acuerdo. Por otro lado, un 6,9% adoptó una postura neutral, indicando que no estaba ni de acuerdo ni en

desacuerdo. En contraste, una mayoría significativa, equivalente al 63,8%, señaló estar en desacuerdo, y un 13,8% adicional afirmó estar totalmente en desacuerdo. Estos hallazgos ponen en evidencia una percepción generalizada entre los colaboradores acerca de la insuficiencia de personal en la entidad, lo que, según los encuestados, dificulta el cumplimiento efectivo de las metas asignadas. Además, estos resultados sugieren la necesidad de evaluar la asignación de recursos humanos dentro de la organización para garantizar una mejor distribución del trabajo y una mayor eficacia operativa.

Tabla 6

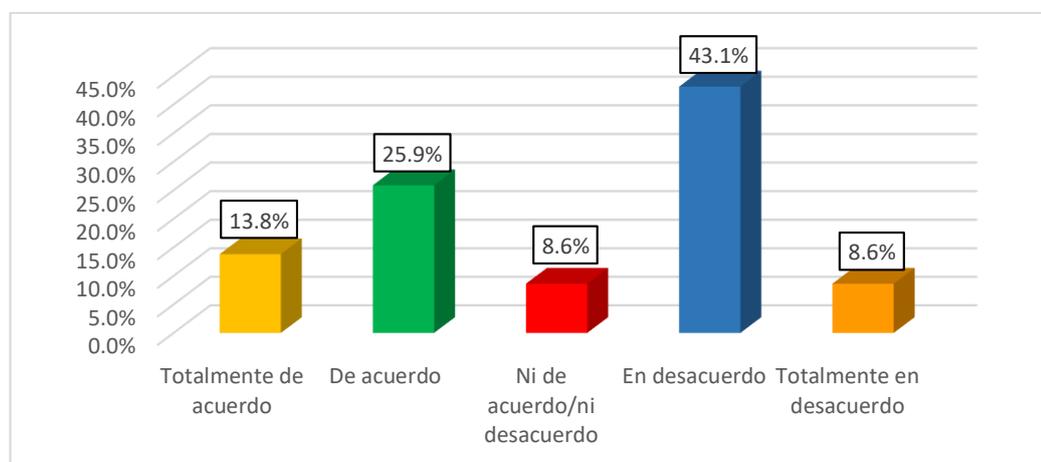
¿Considera que el reclutamiento (convocatoria) se realiza de manera efectiva y transparente?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	8	13.8	13.8	13.8
De acuerdo	15	25.9	25.9	39.7
Ni de acuerdo/ni desacuerdo				
Válido				
desacuerdo	5	8.6	8.6	48.3
En desacuerdo	25	43.1	43.1	91.4
Totalmente en desacuerdo	5	8.6	8.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 4

¿Considera que el reclutamiento (convocatoria) se realiza de manera efectiva y transparente?



Nota. Encuesta 2024. Fuente: Tabla 6

Análisis e interpretación: Los resultados obtenidos a partir de la encuesta realizada a los colaboradores del PEAH evidencian que el 13.8% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo con el proceso de

reclutamiento, mientras que el 25.9% indicó estar de acuerdo. Por otro lado, un 8.6% se mostró neutral, expresando que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo. Sin embargo, una mayoría significativa, equivalente al 43.1%, manifestó su desacuerdo, y un 8.6% adicional indicó estar totalmente en desacuerdo. Este panorama revela que, aunque existe un porcentaje de aceptación del proceso, una proporción considerable de los participantes percibe que el reclutamiento no se realiza de manera adecuada ni con la transparencia esperada. Esto podría indicar la necesidad de revisar los procedimientos actuales y considerar posibles mejoras para garantizar la satisfacción y confianza de los colaboradores en este aspecto.

Tabla 7

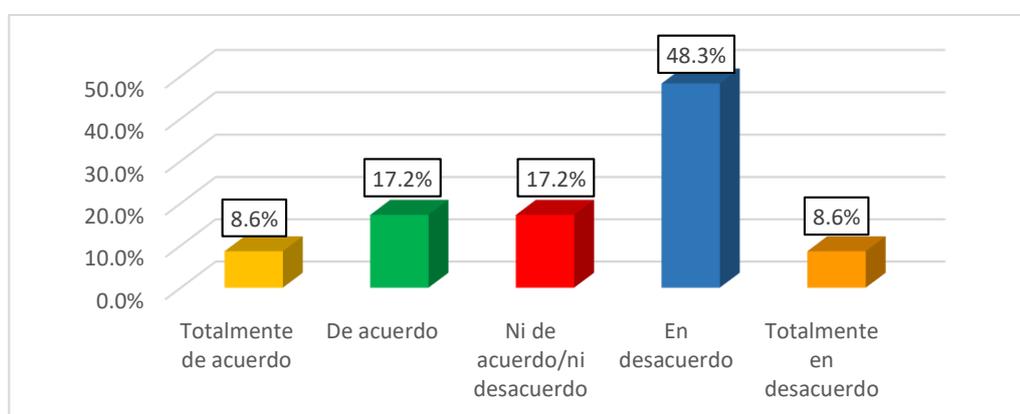
¿El personal seleccionado es el idóneo, con respecto al perfil solicitado para el puesto?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	5	8.6	8.6	8.6
De acuerdo	10	17.2	17.2	25.8
Ni de acuerdo/ni desacuerdo	10	17.2	17.2	43.0
En desacuerdo	28	48.3	48.3	91.3
Totalmente en desacuerdo	5	8.6	8.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 5

¿El personal seleccionado es el idóneo, con respecto al perfil solicitado para el puesto?



Nota. Encuesta 2024. Fuente: Tabla 7

Análisis e interpretación: Los resultados obtenidos a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga (PEAH) reflejan diversas opiniones sobre la adecuación del personal seleccionado para cumplir con el perfil requerido. En detalle, el 8.6% de los

encuestados afirmó estar totalmente de acuerdo con que el personal cumple con el perfil idóneo, mientras que el 17.2% manifestó estar de acuerdo. Por otro lado, un 17.2% se mantuvo neutral, indicando que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con dicha afirmación. Sin embargo, una proporción significativa, equivalente al 48.3%, expresó estar en desacuerdo, y el 8.6% restante indicó estar totalmente en desacuerdo. Estos resultados permiten concluir que casi la mitad de los participantes, específicamente el 48.3%, considera que los colaboradores seleccionados no cumplen con el perfil idóneo para desempeñar los puestos asignados, lo cual podría repercutir en el desempeño general de la organización.

Tabla 8

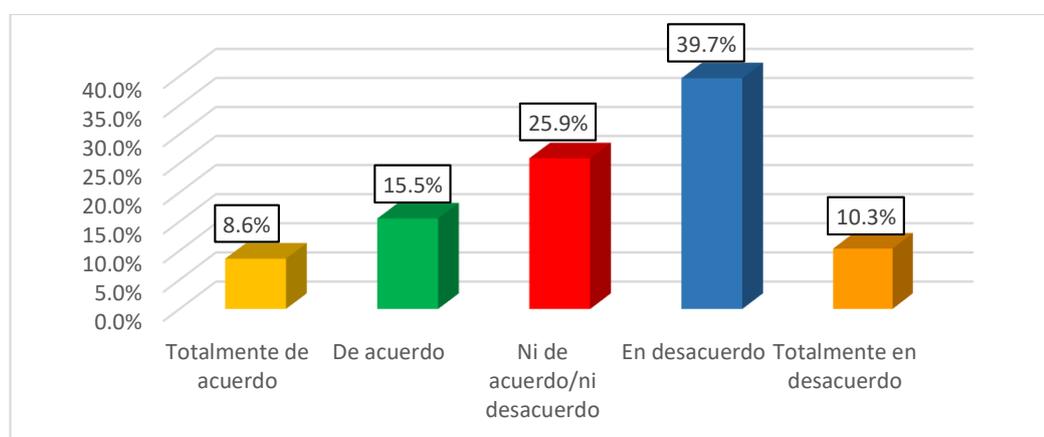
¿El criterio de selección de personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	5	8.6	8.6	8.6
De acuerdo	9	15.5	15.5	24.1
Ni de acuerdo/ni desacuerdo	15	25.9	25.9	50.0
En desacuerdo	23	39.7	39.7	89.7
Totalmente en desacuerdo	6	10.3	10.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 6

¿El criterio de selección de personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse?



Nota. Encuesta 2024. Fuente: Tabla 8

Análisis e interpretación: Los datos obtenidos a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores del PEAH revelaron que el 8.6% de los encuestados indicó estar totalmente de acuerdo con el criterio de selección de

personal utilizado, mientras que el 15.5% manifestó estar de acuerdo. Por otro lado, un 25.9% se mostró neutral, es decir, no expresó una opinión clara ni a favor ni en contra. Sin embargo, el 39.7% señaló estar en desacuerdo y el 10.3% expresó un fuerte desacuerdo. Estos resultados evidencian que, aunque un sector minoritario considera adecuado el criterio de selección, una proporción significativa de los participantes percibe que dicho criterio no se ajusta adecuadamente al tipo de trabajo requerido. Este hallazgo sugiere que podría ser necesario revisar los procedimientos de selección para garantizar una alineación más precisa con las exigencias de los puestos y las expectativas de la organización.

Tabla 9

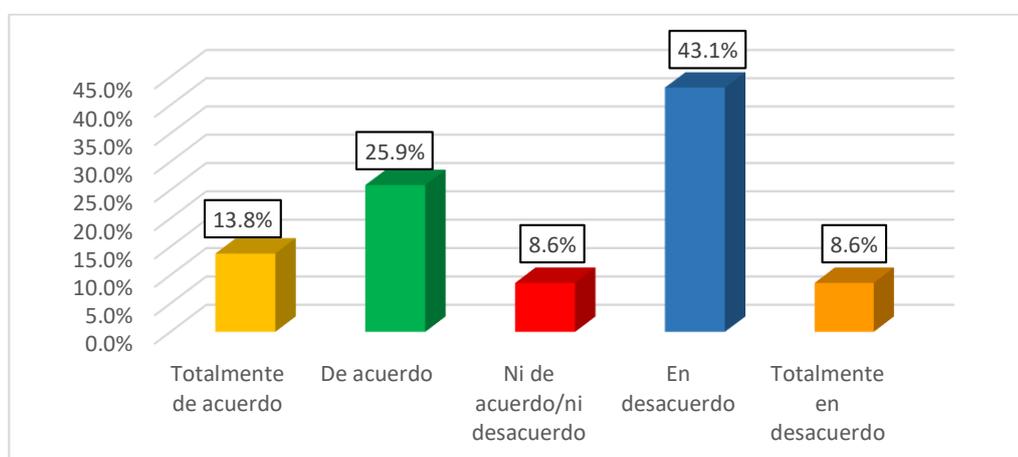
¿Considera Usted que en su centro laboral les brindan capacitaciones oportunas y permanentes a sus trabajadores?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	8	13.8	13.8	13.8
De acuerdo	15	25.9	25.9	39.7
Ni de acuerdo/ni				
desacuerdo	5	8.6	8.6	48.3
En desacuerdo	25	43.1	43.1	91.4
Totalmente en				
desacuerdo	5	8.6	8.6	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 7

¿Considera Usted que en su centro laboral les brindan capacitaciones oportunas y permanentes a sus trabajadores?



Nota. Encuesta 2024. Fuente: Tabla 9

Análisis e interpretación: Los resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada a los colaboradores del PEAH evidencian diversos niveles

de percepción respecto a las capacitaciones brindadas en su centro laboral. En este sentido, un 13,8% de los encuestados indicó estar totalmente de acuerdo en que las capacitaciones son oportunas y permanentes, mientras que el 25,9% expresó simplemente estar de acuerdo. Por otro lado, el 8,6% adoptó una postura neutral, sin inclinarse ni a favor ni en contra. Sin embargo, un porcentaje significativo, representado por el 43,1%, manifestó su desacuerdo con esta afirmación, y otro 8,6% señaló estar totalmente en desacuerdo. Estos resultados ponen de manifiesto que una parte considerable de los colaboradores no percibe la existencia de un enfoque adecuado en la capacitación, lo que puede influir negativamente en el desarrollo profesional del personal y en el cumplimiento de los objetivos institucionales. En particular, el 43,1% considera que no se les brinda la formación necesaria para optimizar su desempeño laboral, lo que resalta la necesidad de implementar estrategias más efectivas en este aspecto.

Tabla 10

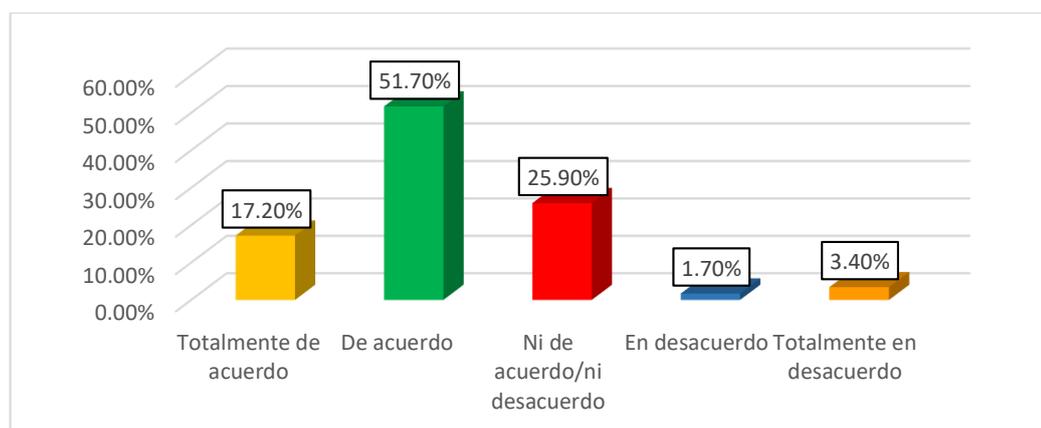
¿Considera que la comunicación que existe entre usted y sus compañeros es buena?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	10	17.2	17.2	17.2
De acuerdo	30	51.7	51.7	68.9
Ni de acuerdo/ni desacuerdo	15	25.9	25.9	94.8
En desacuerdo	1	1.7	1.7	96.5
Totalmente en desacuerdo	2	3.4	3.4	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 8

¿Considera que la comunicación que existe entre usted y sus compañeros es buena?



Nota. Encuesta 2024. Fuente: Tabla 10

Análisis e interpretación: Los resultados obtenidos a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga (PEAH) muestran diversas opiniones sobre la comunicación entre ellos y sus compañeros. Específicamente, un 17.2% de los participantes afirmó estar totalmente de acuerdo con que dicha comunicación es adecuada, mientras que el 51.7% también expresó estar de acuerdo. Por otro lado, un 25.9% adoptó una posición neutral, señalando que no está ni de acuerdo ni en desacuerdo. Finalmente, un 1.7% indicó estar en desacuerdo y un 3.4% manifestó estar totalmente en desacuerdo con esta afirmación. Estos resultados reflejan que, en general, la mayoría de los colaboradores, representados por el 51.7%, considera que existe una comunicación adecuada en el entorno laboral, aunque persisten ciertas opiniones divergentes que podrían ser abordadas mediante estrategias específicas para fortalecer la interacción y el intercambio de información dentro del equipo.

Tabla 11

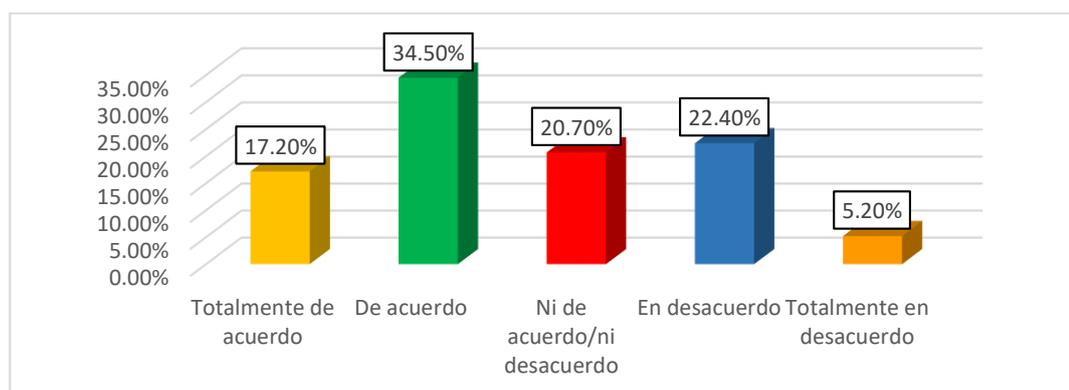
¿Considera Usted que en su centro laboral existen líderes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	10	17.2	17.2	17.2
De acuerdo	20	34.5	34.5	51.7
Ni de acuerdo/ni desacuerdo	12	20.7	20.7	72.4
En desacuerdo	13	22.4	22.4	94.8
Totalmente en desacuerdo	3	5.2	5.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 9

¿Considera Usted que en su centro laboral existen líderes?



Nota. Encuesta 2024. Fuente: Tabla 11

Análisis e interpretación: Los resultados obtenidos de la encuesta realizada a los colaboradores del PEAH revelan que un 17,2% de los encuestados afirmó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 34,5% declaró estar de acuerdo, lo que representa un segmento significativo que percibe la existencia de liderazgo en el entorno laboral. Por otro lado, el 20,7% adoptó una posición neutral, sin expresar acuerdo ni desacuerdo, mientras que un 22,4% manifestó desacuerdo y un 5,2% indicó estar totalmente en desacuerdo. Este análisis permite concluir que, aunque un porcentaje relevante de los colaboradores identifica la presencia de líderes en su centro de trabajo, también existe una proporción considerable que muestra cierta disconformidad o neutralidad respecto a este aspecto, lo cual podría reflejar oportunidades para fortalecer las habilidades de liderazgo dentro de la organización.

Tabla 12

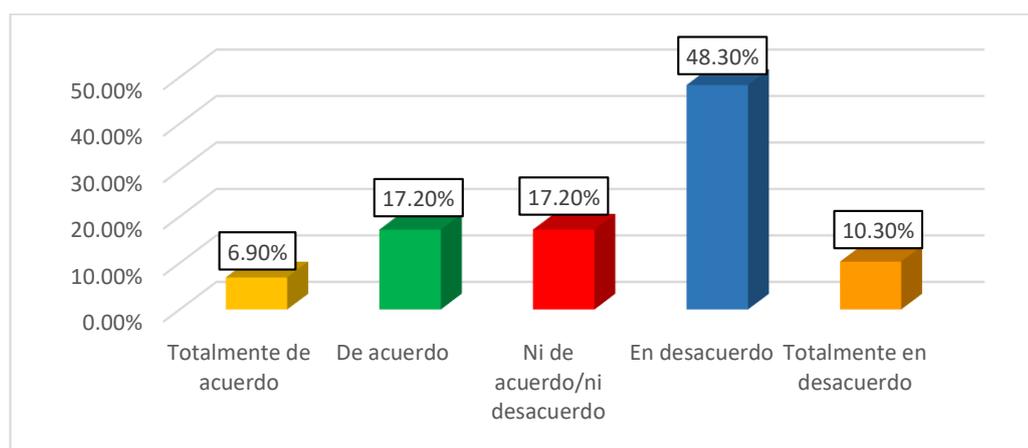
¿Consideras que las evaluaciones de desempeño son objetivas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	4	6.9	6.9	6.9
De acuerdo	10	17.2	17.2	24.1
Ni de acuerdo/ni desacuerdo	10	17.2	17.2	41.3
En desacuerdo	28	48.3	48.3	89.6
Totalmente en desacuerdo	6	10.3	10.3	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 10

¿Consideras que las evaluaciones de desempeño son objetivas?



Nota. Encuesta 2024. Fuente: Tabla 12

Análisis e interpretación: Los resultados obtenidos a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores del PEAH evidencian que un 6,9% de los participantes indicó estar completamente de acuerdo con la afirmación planteada, mientras que un 17,2% señaló estar de acuerdo. Asimismo, un 17,2% optó por una posición neutral, declarando no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo. Sin embargo, un porcentaje significativo, correspondiente al 48,3%, manifestó estar en desacuerdo, y un 10,3% adicional expresó estar totalmente en desacuerdo con la misma. Estos hallazgos reflejan que casi la mitad de los encuestados percibe que las evaluaciones de desempeño realizadas en su entorno laboral carecen de objetividad. Este resultado resalta la necesidad de analizar y fortalecer los criterios utilizados en dichos procesos para garantizar su imparcialidad y alineación con los objetivos institucionales.

Tabla 13

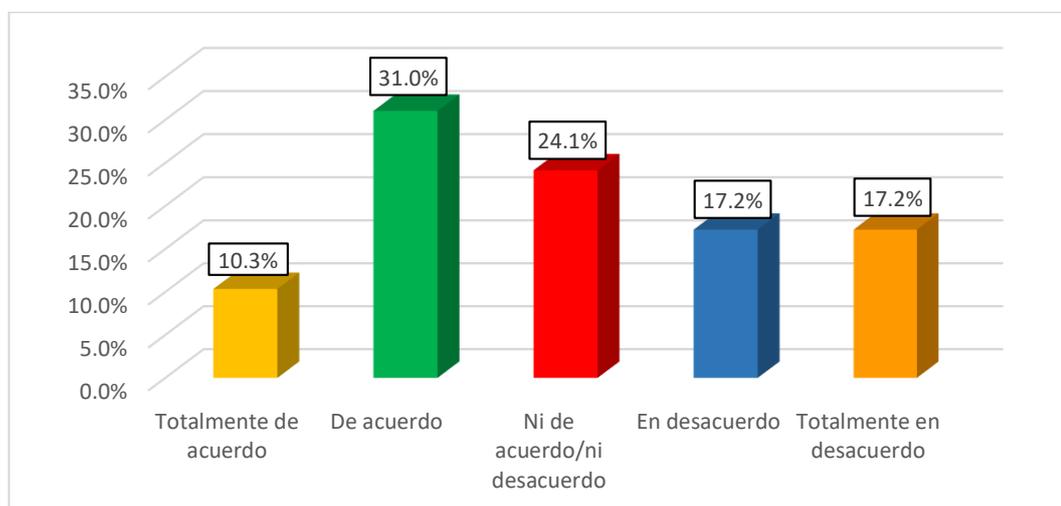
¿Las supervisiones a las funciones laborales son muy frecuentes?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	6	10.3	10.3	10.3
De acuerdo	18	31.0	31.0	41.3
Ni de acuerdo/ni desacuerdo	14	24.1	24.1	65.4
En desacuerdo	10	17.2	17.2	82.6
Totalmente en desacuerdo	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 11

¿Las supervisiones a las funciones laborales son muy frecuentes?



Nota. Encuesta 2024. Fuente: Tabla 13

Análisis e interpretación: Los datos obtenidos a través de la encuesta aplicada a los colaboradores del PEAH reflejan que el 10.93% de los participantes afirmó estar totalmente de acuerdo, mientras que un 31.0% indicó estar de acuerdo. Por otro lado, el 24.1% adoptó una posición neutral, es decir, no se inclinó ni a favor ni en contra, el 7.2% manifestó estar en desacuerdo y, finalmente, el 17.2% expresó estar totalmente en desacuerdo. Este panorama evidencia que un grupo significativo, equivalente al 31.0% de los encuestados, percibe que las supervisiones realizadas sobre las funciones laborales son frecuentes. Sin embargo, los resultados también ponen de manifiesto que existe una porción considerable de opiniones en desacuerdo o indiferentes, lo que podría sugerir la necesidad de mejorar los procesos de supervisión o comunicación al respecto dentro de la organización. Este análisis permite identificar posibles áreas de mejora que podrían contribuir a una gestión más efectiva.

Tabla 14

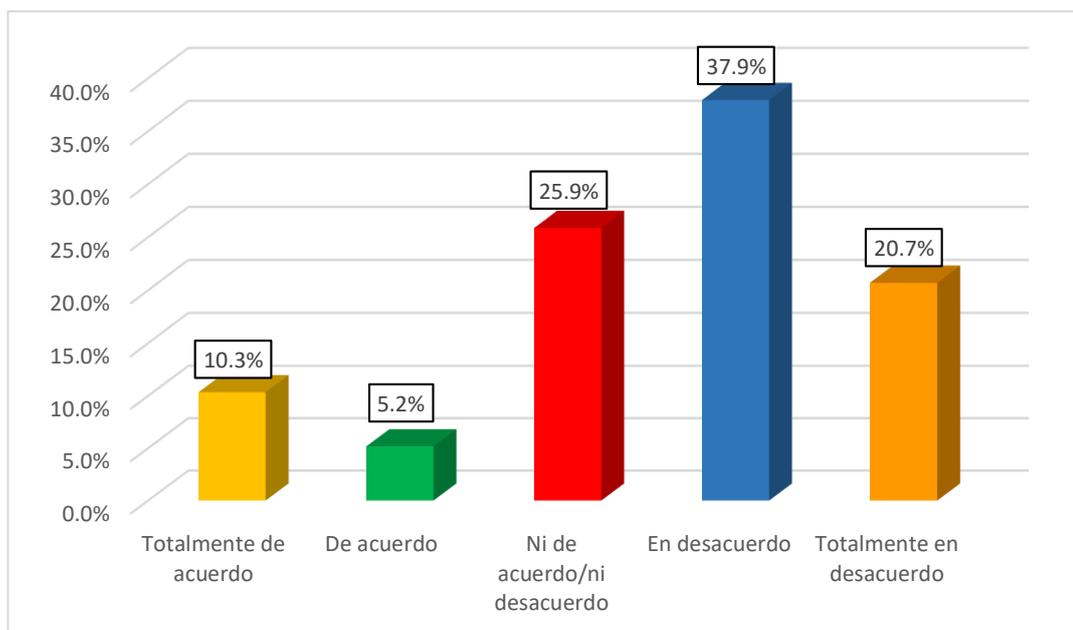
¿Cree usted que la escala remunerativa implementada considera la complejidad del puesto de trabajo, el perfil y competencias del personal?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	6	10.3	10.3	10.3
De acuerdo	3	5.2	5.2	15.5
Válido Ni de acuerdo/ni desacuerdo	15	25.9	25.9	41.4
En desacuerdo	22	37.9	37.9	79.3
Totalmente en desacuerdo	12	20.7	20.7	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 12

¿Cree usted que la escala remunerativa implementada considera la complejidad del puesto de trabajo, el perfil y competencias del personal?



Nota. Encuesta 2024. Fuente: Tabla 14

Análisis e interpretación: Los resultados obtenidos a partir de la encuesta aplicada a los colaboradores del PEAH muestran una distribución variada en las respuestas. Un 10,3% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo, mientras que un 5,2% indicó estar de acuerdo. Por otro lado, el 25,9% se posicionó de manera neutral, expresando que no estaba ni de acuerdo ni en desacuerdo. Sin embargo, el 37,9% expresó su desacuerdo y el 20,7% declaró estar totalmente en desacuerdo con la afirmación planteada. Estos resultados reflejan una percepción mayoritaria de insatisfacción, ya que una proporción significativa de los participantes, equivalente al 37,9%, considera que la escala remunerativa implementada no refleja adecuadamente aspectos como la complejidad del puesto de trabajo, el perfil requerido o las competencias del personal. Esta conclusión pone de manifiesto la necesidad de revisar las políticas salariales para asegurar una mayor equidad y satisfacción laboral entre los trabajadores.

Tabla 15

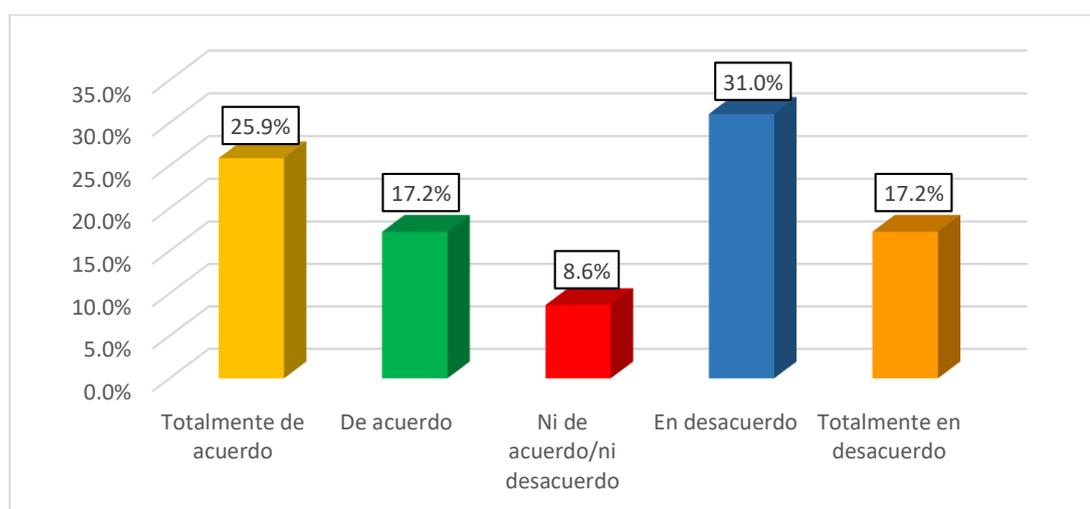
¿Consideras que todas las metas que han logrado se asocian con incentivos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	15	25.9	25.9	25.9
De acuerdo	10	17.2	17.2	43.1
Ni de acuerdo/ni desacuerdo	5	8.6	8.6	51.7
En desacuerdo	18	31.0	31.0	82.7
Totalmente en desacuerdo	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 13

¿Consideras que todas las metas que han logrado se asocian con incentivos?



Nota. Encuesta 2024. Fuente: Tabla 15

Análisis e interpretación: Los datos obtenidos de la encuesta aplicada a los colaboradores del PEAH reflejan que el 25,9% de los participantes expresó estar totalmente de acuerdo con la afirmación planteada, mientras que el 17,2% indicó estar de acuerdo. Por otro lado, el 8,6% manifestó una postura neutral, sin inclinarse ni a favor ni en contra (ni de acuerdo ni en desacuerdo). En contraste, un 31,0% de los encuestados declaró estar en desacuerdo, y el 17,2% indicó estar totalmente en desacuerdo. Este panorama sugiere que un porcentaje significativo de los trabajadores, específicamente el 31,0%, percibe que las metas alcanzadas no guardan relación con incentivos. Estos resultados ponen en evidencia la importancia de considerar políticas que conecten los logros obtenidos con beneficios tangibles, lo que podría contribuir a incrementar la motivación y el compromiso dentro de la organización.

Tabla 16

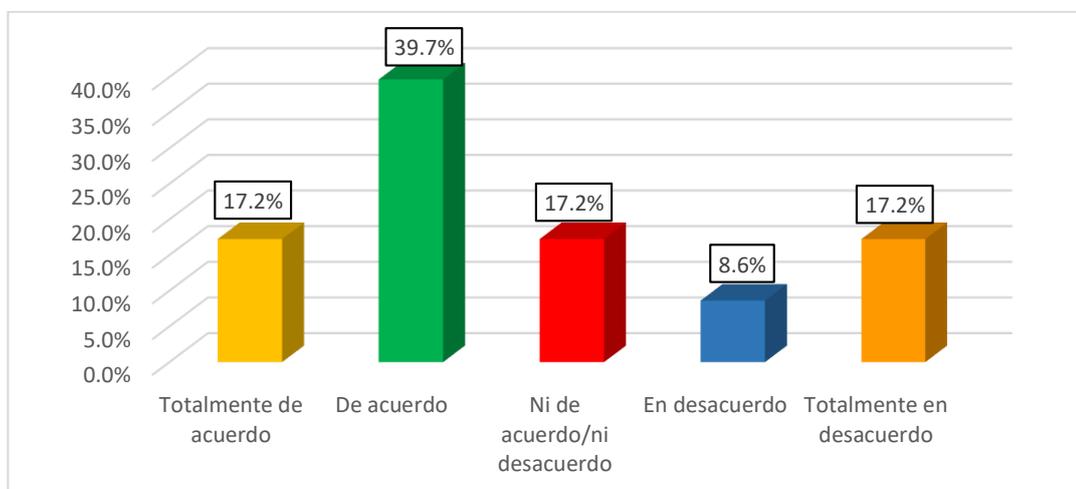
¿Considera usted que el personal de la organización tiene la capacidad de poder adaptarse al cambio de nuevas situaciones que requieran respuestas positivas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	10	17.2	17.2	17.2
De acuerdo	23	39.7	39.7	56.9
Ni de acuerdo/ni desacuerdo	10	17.2	17.2	74.1
En desacuerdo	5	8.6	8.6	82.7
Totalmente en desacuerdo	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 14

¿Considera usted que el personal de la organización tiene la capacidad de poder adaptarse al cambio de nuevas situaciones que requieran respuestas positivas?



Nota. Encuesta 2024. Fuente: Tabla 16

Análisis e interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos mediante la encuesta aplicada, se observó que el 17,2% de los participantes manifestó estar totalmente de acuerdo, mientras que un 39,7% indicó estar de acuerdo con la afirmación. Por otro lado, un 17,2% se posicionó de manera neutral, sin inclinarse ni hacia el acuerdo ni hacia el desacuerdo. Además, un 8,6% señaló estar en desacuerdo, y un 17,2% expresó estar totalmente en desacuerdo. Estos resultados permiten identificar que una porción significativa de los encuestados, correspondiente al 39,7%, percibe que el personal de la organización está capacitado para adaptarse a situaciones nuevas y afrontar con éxito los desafíos que estas presentan. Este dato resalta la importancia

de fortalecer las habilidades de adaptación como un elemento esencial en el desempeño organizacional y en la respuesta efectiva frente a entornos cambiantes.

Tabla 17

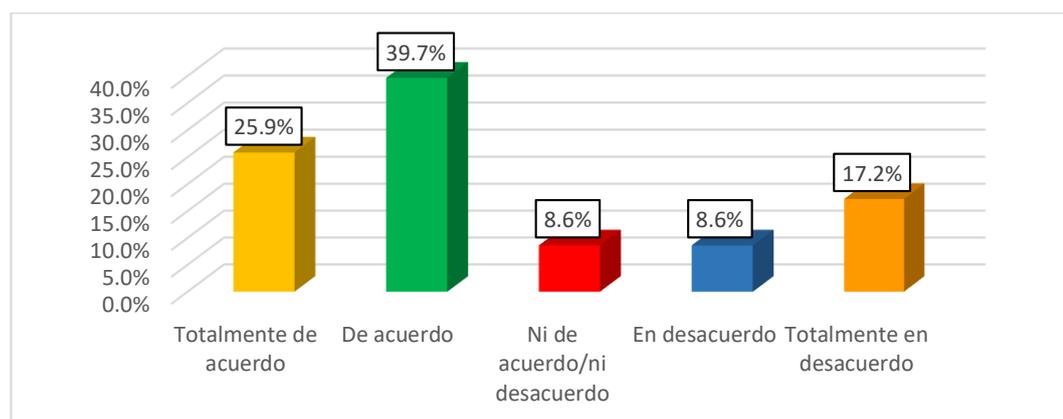
¿Considera Usted que el personal de la entidad desarrolla sus habilidades en las funciones y actividades del área que desempeña?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	15	25.9	25.9	25.9
De acuerdo	23	39.7	39.7	65.6
Ni de acuerdo/ni desacuerdo	5	8.6	8.6	74.2
En desacuerdo	5	8.6	8.6	82.8
Totalmente en desacuerdo	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 15

¿Considera Usted que el personal de la entidad desarrolla sus habilidades en las funciones y actividades del área que desempeña?



Nota. Encuesta 2024. Fuente: Tabla 17

Análisis e interpretación: De acuerdo con los datos obtenidos en la encuesta, se observa que el 25.9% de los participantes afirmó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 39.7% manifestó estar de acuerdo con la afirmación planteada. Por otro lado, un 8.6% adoptó una posición neutral, indicando que no estaba ni de acuerdo ni en desacuerdo, y un porcentaje igual, del 8.6%, señaló estar en desacuerdo. Finalmente, un 17.2% expresó estar totalmente en desacuerdo. Estos resultados permiten concluir que el 39.7% de los encuestados percibe que el personal de la institución desarrolla

adecuadamente las habilidades necesarias para llevar a cabo las actividades y funciones correspondientes a su área. Este hallazgo resalta la importancia de seguir fortaleciendo las competencias del personal como parte del desarrollo organizacional y el logro de los objetivos institucionales.

Tabla 18

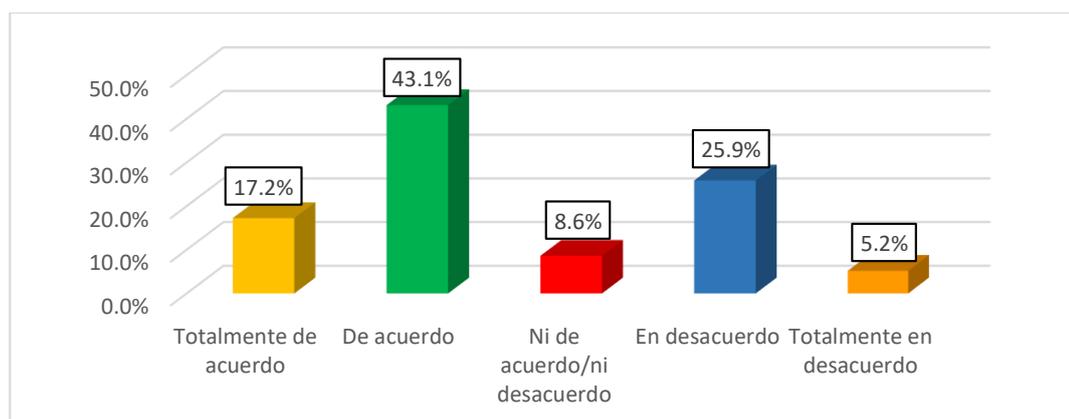
¿Considera Usted que el personal interactúa con libertad de poder expresarse y ser participe en la solución de problemas de la organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	10	17.2	17.2	17.2
De acuerdo	25	43.1	43.1	60.3
Ni de acuerdo/ni desacuerdo	5	8.6	8.6	68.9
En desacuerdo	15	25.9	25.9	94.8
Totalmente en desacuerdo	3	5.2	5.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics.

Figura 16

¿Considera Usted que el personal interactúa con libertad de poder expresarse y ser participe en la solución de problemas de la organización?



Nota. Encuesta 2024. Fuente: Tabla 18

Análisis e interpretación: Según los resultados obtenidos en la encuesta aplicada, el 17,2% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo con la afirmación planteada, mientras que el 43,1% indicó estar de acuerdo. Por otro lado, el 8,6% adoptó una postura neutral, el 25,9% expresó desacuerdo, y el 5,2% señaló estar totalmente en desacuerdo. Estos hallazgos reflejan que una mayoría relativa, representada por el 43,1%, percibe que el personal cuenta con la libertad necesaria para expresarse y

participar de forma activa en la solución de los problemas que enfrenta la organización. Sin embargo, también se evidencia un porcentaje significativo que discrepa con esta percepción, lo que podría implicar áreas de mejora en la comunicación y la integración dentro de la empresa.

Tabla 19

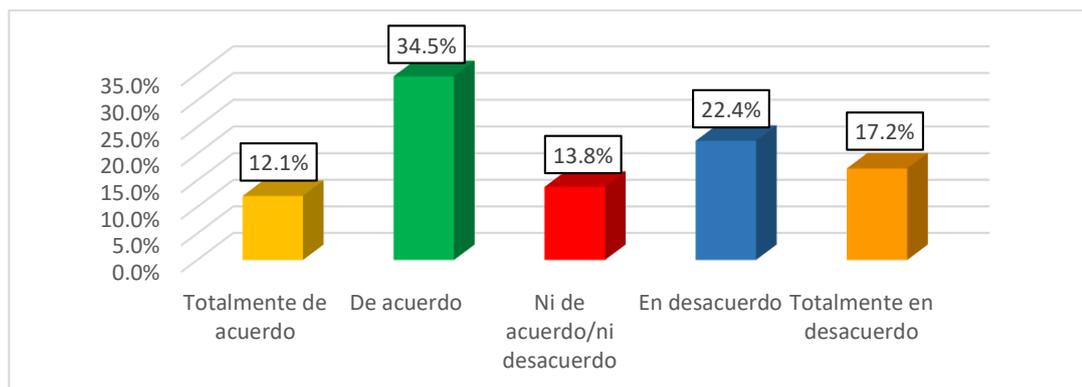
¿Cree usted que el personal trabaja de manera conjunta a fin de lograr los objetivos trazados por la organización?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	7	12.1	12.1	12.1
De acuerdo	20	34.5	34.5	46.6
Ni de acuerdo/ni desacuerdo	8	13.8	13.8	60.4
En desacuerdo	13	22.4	22.4	82.8
Totalmente en desacuerdo	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 17

¿Cree usted que el personal trabaja de manera conjunta a fin de lograr los objetivos trazados por la organización?



Nota. Encuesta 2024. Fuente: Tabla 19

Análisis e interpretación: Conforme a los resultados obtenidos a partir de la encuesta aplicada, un 12.1% de los participantes expresó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 34.5% manifestó acuerdo en relación con la afirmación evaluada. Por otro lado, un 13.8% adoptó una posición neutral, sin inclinarse ni a favor ni en contra. En contraste, un 22.4% señaló estar en desacuerdo y el 17.2% restante indicó estar completamente en desacuerdo. Este análisis permite concluir que más de un tercio de los encuestados (34.5%) percibe que el personal colabora de manera efectiva en

equipo para lograr los objetivos planteados por la organización. Además, los porcentajes de desacuerdo reflejan áreas de mejora que podrían optimizar la cohesión grupal y los resultados organizacionales.

Tabla 20

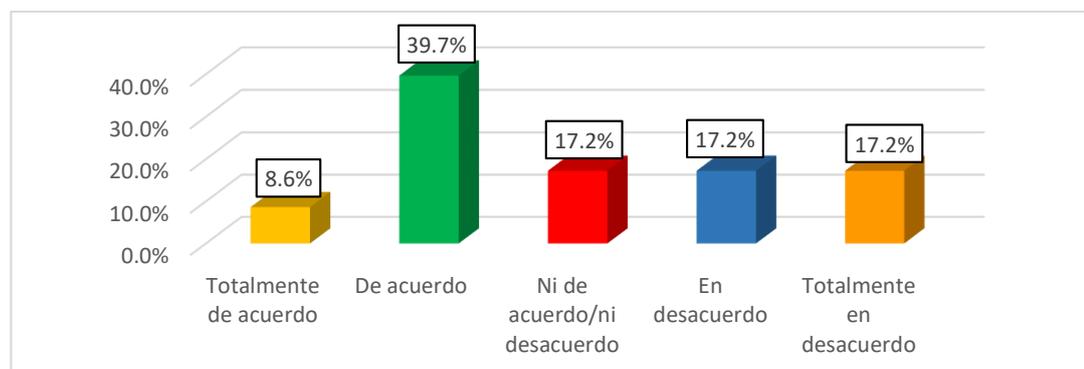
¿Considera Usted que las asignaciones de tareas están acordes con sus capacidades para que pueda cumplirlas?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	5	8.6	8.6	8.6
De acuerdo	23	39.7	39.7	48.3
Ni de acuerdo/ni desacuerdo	10	17.2	17.2	65.5
En desacuerdo	10	17.2	17.2	82.7
Totalmente en desacuerdo	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 18

¿Considera Usted que las asignaciones de tareas están acordes con sus capacidades para que pueda cumplirlas?



Nota. Encuesta 2024. Fuente: Tabla 20

Análisis e interpretación: Según los datos obtenidos a través de la encuesta aplicada, el 8.6% de los participantes indicó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 39.7% expresó estar de acuerdo. Por otro lado, un 17.2% se mantuvo neutral respecto a la afirmación planteada, el mismo porcentaje señaló estar en total desacuerdo y otro 39.7% manifestó estar en desacuerdo. Estos resultados permiten identificar que una proporción significativa de los encuestados, representada por el 39.7%, considera que las asignaciones de tareas no están necesariamente alineadas con sus capacidades para ejecutarlas de manera óptima. Este panorama destaca la importancia de una adecuada asignación de responsabilidades para mejorar

el desempeño y alcanzar los objetivos organizacionales. Además, sugiere la necesidad de ajustar los procesos internos para garantizar una mayor congruencia entre las capacidades del personal y las tareas asignadas, promoviendo así una mayor eficiencia en el trabajo.

Tabla 21

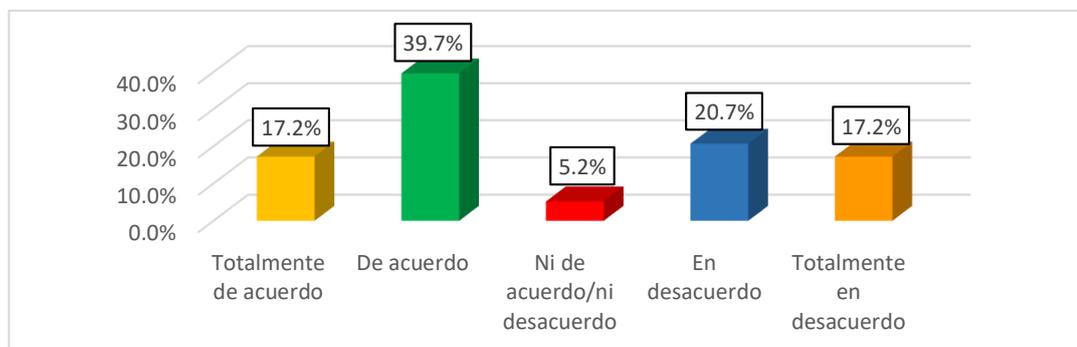
¿Cree usted que los trabajadores cuando se les asigna una tarea dan su mejor esfuerzo para cumplir con las expectativas de la empresa en el menor tiempo posible?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	10	17.2	17.2	17.2
De acuerdo	23	39.7	39.7	56.9
Ni de acuerdo/ni desacuerdo	3	5.2	5.2	62.1
En desacuerdo	12	20.7	20.7	82.8
Totalmente en desacuerdo	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 19

¿Cree usted que los trabajadores cuando se les asigna una tarea dan su mejor esfuerzo para cumplir con las expectativas de la empresa en el menor tiempo posible?



Nota. Encuesta 2024. Fuente: Tabla 21

Análisis e interpretación: Los datos obtenidos a través de la encuesta muestran que un 17,2% de los participantes afirmó estar totalmente de acuerdo, seguido de un 39,7% que manifestó estar de acuerdo. Por otro lado, un 5,2% adoptó una postura neutral, mientras que el 20,7% expresó estar en desacuerdo y el 17,2% indicó estar totalmente en desacuerdo. Estos resultados sugieren que una proporción significativa de los encuestados, representada por el 39,7%, considera que, cuando se asignan tareas a los trabajadores, estos se esfuerzan por cumplir con las expectativas de la empresa en el menor tiempo posible. Este hallazgo pone de manifiesto la

importancia de motivar y gestionar adecuadamente a los empleados para optimizar su desempeño y contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

Tabla 22

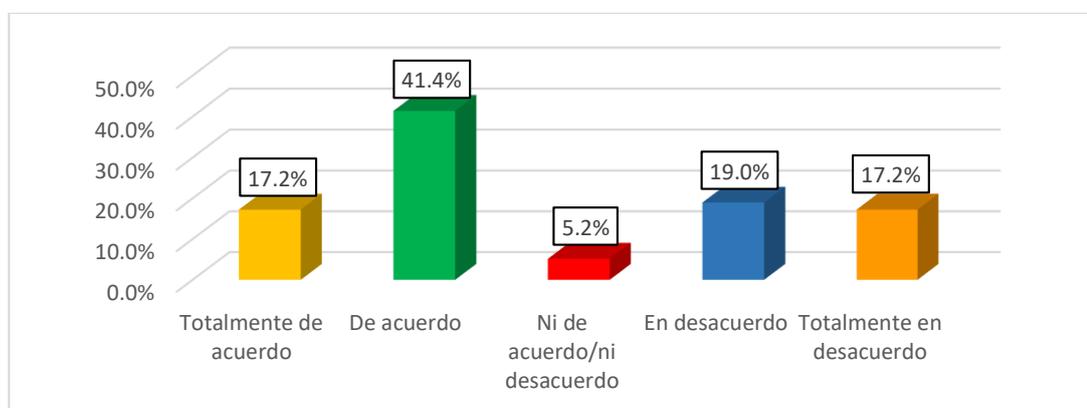
¿Considera Usted que el personal ayuda al desarrollo adecuado de las actividades planificadas para el logro de objetivos y productividad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	10	17.2	17.2	17.2
De acuerdo	24	41.4	41.4	58.6
Ni de acuerdo/ni desacuerdo	3	5.2	5.2	63.8
Válido En desacuerdo	11	19.0	19.0	82.8
Totalmente en desacuerdo	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 20

¿Considera Usted que el personal ayuda al desarrollo adecuado de las actividades planificadas para el logro de objetivos y productividad?



Nota. Encuesta 2024. Fuente: Tabla 22

Análisis e interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta, el 17,2% de los participantes indicó estar totalmente de acuerdo con la afirmación planteada, mientras que el 41,4% manifestó estar de acuerdo, reflejando una percepción positiva hacia el tema evaluado. Por otro lado, un 5,0% adoptó una posición neutral, lo que sugiere que ciertos encuestados no tienen una postura clara o definida al respecto. Sin embargo, un 18,3% señaló estar en desacuerdo y un 16,7% expresó estar totalmente en desacuerdo, evidenciando discrepancias en la valoración de esta situación. En conjunto, estos resultados permiten inferir que, aunque una proporción

significativa, el 41,4%, considera que el personal contribuye al desarrollo adecuado de las actividades planificadas, existe una parte de los encuestados que percibe deficiencias en este aspecto, lo que podría afectar tanto el cumplimiento de los objetivos como la productividad general de la organización. Esta diversidad de opiniones sugiere la necesidad de un análisis más profundo de las posibles causas detrás de las diferencias percibidas en la contribución del personal.

Tabla 23

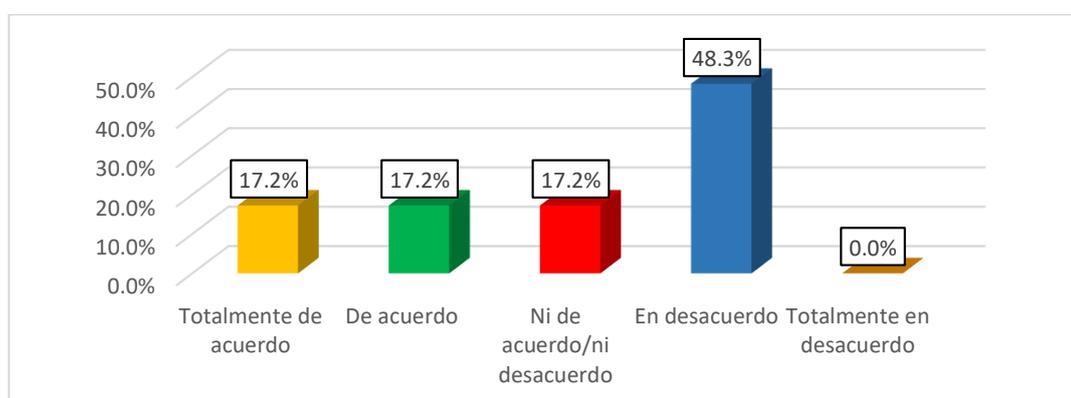
¿Considera Usted que con el desempeño de los trabajadores la empresa logra los resultados esperados?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	10	17.2	17.2	17.2
De acuerdo	10	17.2	17.2	34.4
Ni de acuerdo/ni desacuerdo	10	17.2	17.2	51.6
En desacuerdo	28	48.3	48.3	99.9
Totalmente en desacuerdo	0	0.0	0.0	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 21

¿Considera Usted que con el desempeño de los trabajadores la empresa logra los resultados esperados?



Nota. Encuesta 2024. Fuente: Tabla 23

Análisis e interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta, se observó que el 17,2% de los participantes afirmó estar totalmente de acuerdo, mientras que un porcentaje igual del 17,2% señaló estar de acuerdo con la afirmación planteada. Por otro lado, el 17,2% de los encuestados indicó tener una postura neutral, es decir, ni de acuerdo ni en

desacuerdo, mientras que la mayor parte de los participantes, equivalente al 48,3%, expresó estar en desacuerdo. Es importante destacar que ninguno de los encuestados seleccionó la opción totalmente en desacuerdo. Con base en estos resultados, se puede deducir que casi la mitad de los participantes percibe que el desempeño de los trabajadores no contribuye de manera significativa al logro de los objetivos y resultados esperados por la empresa. Esto podría sugerir la necesidad de implementar medidas para fortalecer las capacidades y la productividad de los empleados en función de las metas organizacionales.

Tabla 24

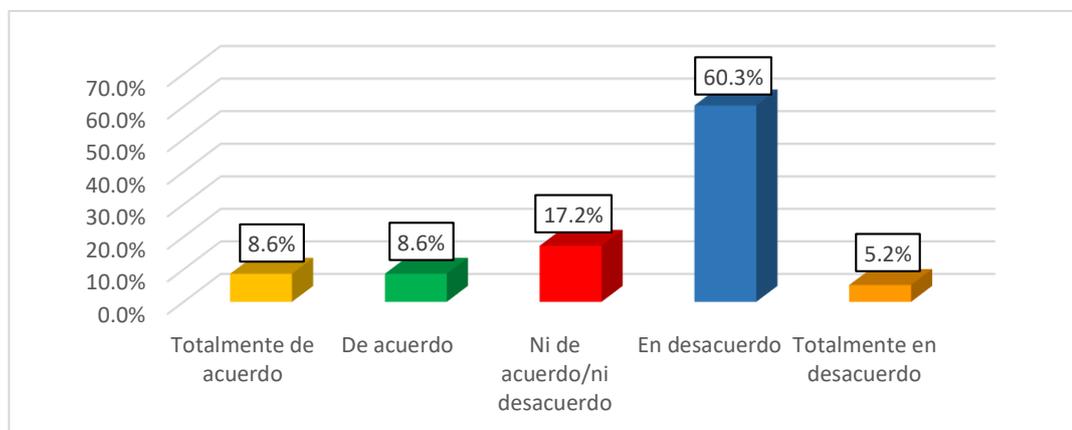
¿Considera Usted que el personal cuenta con los recursos necesarios para ejecutar sus funciones?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	5	8.6	8.6	8.6
De acuerdo	5	8.6	8.6	17.2
Ni de acuerdo/ni desacuerdo	10	17.2	17.2	34.4
En desacuerdo	35	60.3	60.3	94.7
Totalmente en desacuerdo	3	5.2	5.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 22

¿Considera Usted que el personal cuenta con los recursos necesarios para ejecutar sus funciones?



Nota. Encuesta 2024. Fuente: Tabla 24

Análisis e interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta, el 8.6% de los encuestados señaló estar totalmente de acuerdo con la afirmación, mientras que otro 8.6% manifestó estar de acuerdo. Por otro lado, el 17.2% adoptó una postura neutral, sin inclinarse hacia un acuerdo

ni un desacuerdo. Sin embargo, una mayoría significativa, representada por el 60.3%, expresó estar en desacuerdo, y un 5.2% indicó estar totalmente en desacuerdo. Estos resultados evidencian que una proporción considerable de los participantes percibe que el personal carece de los recursos necesarios para desempeñar sus tareas de manera eficiente. Este hallazgo subraya la importancia de revisar las condiciones laborales y los recursos disponibles para garantizar un desempeño óptimo y alineado con los objetivos organizacionales.

Tabla 25

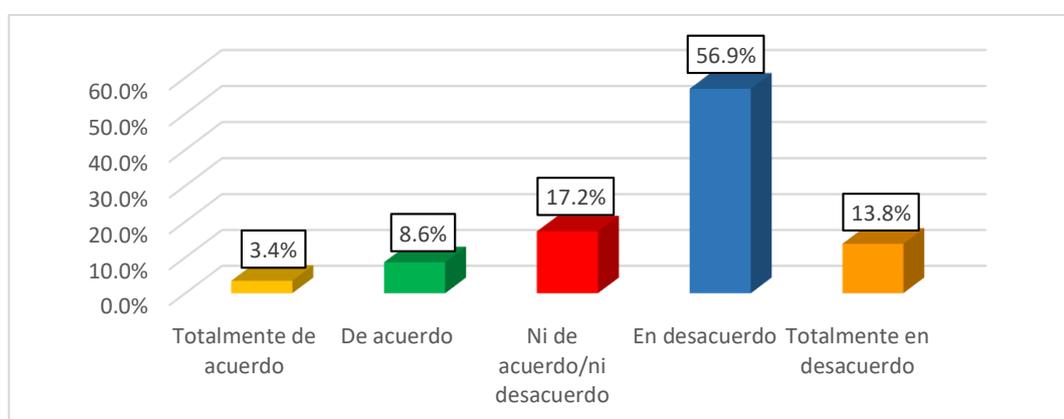
¿Cree Usted que los trabajadores emplean los recursos correctamente para la consecución de tareas y/o trabajos?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	2	3.4	3.4	3.4
De acuerdo	5	8.6	8.6	12.0
Ni de acuerdo/ni desacuerdo	10	17.2	17.2	29.2
En desacuerdo	33	56.9	56.9	86.1
Totalmente en desacuerdo	8	13.8	13.8	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 23

¿Cree Usted que los trabajadores emplean los recursos correctamente para la consecución de tareas y/o trabajos?



Nota. Encuesta 2024. Fuente: Tabla 25

Análisis e interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta aplicada, se observó que un 3.4% de los encuestados afirmó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 8.6% indicó estar de acuerdo y el 17.2% se mostró neutral, respondiendo que no estaba ni de acuerdo ni en

desacuerdo. Por otro lado, una mayoría significativa, representada por el 56.9%, expresó desacuerdo, y un 13.8% adicional manifestó estar totalmente en desacuerdo. Este panorama evidencia que más de la mitad de los participantes no percibe que los trabajadores utilicen de manera adecuada los recursos para llevar a cabo sus tareas y cumplir con los trabajos asignados. Estos resultados resaltan una problemática importante que podría estar afectando la productividad y la eficiencia de los procesos dentro de la organización.

Tabla 26

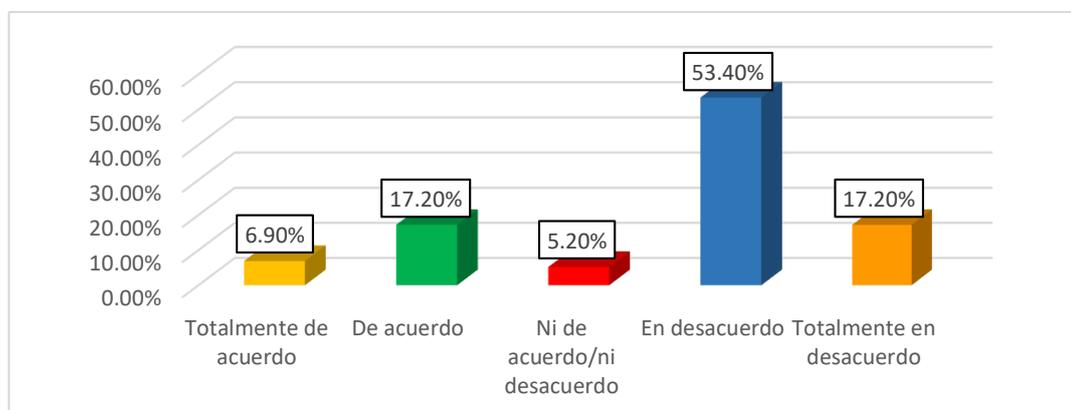
¿Cree Usted que el jefe de área supervisa, capacita y evalúa al personal en el cumplimiento de sus funciones en el tiempo adecuado?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	4	6.9	6.9	6.9
De acuerdo	10	17.2	17.2	24.1
Ni de acuerdo/ni desacuerdo	3	5.2	5.2	29.3
En desacuerdo	31	53.4	53.4	82.7
Totalmente en desacuerdo	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 24

¿Cree Usted que el jefe de área supervisa, capacita y evalúa al personal en el cumplimiento de sus funciones en el tiempo adecuado?



Nota. Encuesta 2024. Fuente: Tabla 26

Análisis e interpretación: De acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta aplicada, el 6.9% de los participantes indicó estar totalmente de acuerdo con la afirmación, mientras que un 17.2% señaló estar de acuerdo. Por otro lado, un 5.2% de los encuestados se mantuvo neutral, sin expresar

acuerdo ni desacuerdo. Sin embargo, la mayoría de los participantes, correspondiente al 53.4%, manifestó estar en desacuerdo, y un 17.2% adicional expresó estar totalmente en desacuerdo con la afirmación propuesta. Este análisis permite concluir que más de la mitad de los encuestados, específicamente el 53.4%, considera que el jefe de área no cumple adecuadamente con las funciones de supervisar, capacitar y evaluar al personal en el tiempo requerido, lo que puede afectar el desempeño general en el cumplimiento de las tareas asignadas.

Tabla 27

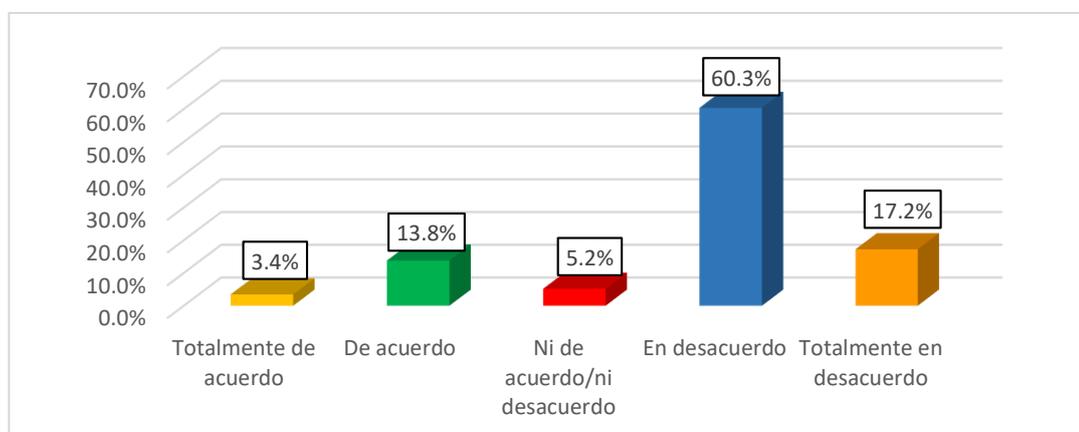
¿Considera Usted que los trabajadores buscan la manera de optimizar los procesos de la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Totalmente de acuerdo	2	3.4	3.4	3.4
De acuerdo	8	13.8	13.8	17.2
Ni de acuerdo/ni desacuerdo	3	5.2	5.2	22.4
En desacuerdo	35	60.3	60.3	82.7
Totalmente en desacuerdo	10	17.2	17.2	100.0
Total	58	100.0	100.0	

Nota. Encuesta 2024. Fuente: IBM SPSS Statistics

Figura 25

¿Considera Usted que los trabajadores buscan la manera de optimizar los procesos de la empresa?



Nota. Encuesta 2024. Fuente: Tabla 27

Análisis e interpretación: Con base en los datos obtenidos a través de la encuesta aplicada, se identificó que el 3.4% de los encuestados expresó estar totalmente de acuerdo, mientras que el 13.8% indicó estar de acuerdo.

Por otro lado, un 5.2% señaló una postura neutral, al no estar ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 60.3% manifestó estar en desacuerdo y el 17.2% expresó estar totalmente en desacuerdo con la afirmación planteada. Estos resultados evidencian que una mayoría significativa, representada por el 60.3% de los participantes, no comparte la percepción de que los trabajadores estén comprometidos con la búsqueda de estrategias para optimizar los procesos empresariales. Este resultado pone de relieve la necesidad de implementar acciones específicas que motiven a los empleados y fomenten su participación activa en la mejora de las actividades organizacionales, aspecto fundamental para alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa, además, la postura neutral del 5.2% podría interpretarse como un indicador de falta de claridad en los objetivos organizacionales o una ausencia de comunicación efectiva respecto a las metas empresariales. En conjunto, estos resultados subrayan la importancia de adoptar medidas concretas que promuevan el compromiso de los empleados, no solo a través de incentivos materiales, sino también mediante el fortalecimiento de una cultura organizacional que valore su aporte y fomente su participación activa en la mejora continua de las actividades organizacionales.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Seguidamente, se detalla la contrastación de las hipótesis formuladas para esta investigación. Para llevar a cabo esta verificación, se utilizó la correlación rho de Spearman como prueba estadística inferencial, usando SPSS.

- **Hipótesis General**

La gestión del talento humano se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga – Castillo Grande – Leoncio Prado – Huánuco 2023.

Tabla 28

Contrastación de hipótesis general

		Gestión del Talento Humano
	Rho de Spearman	0.852
Productividad de Colaboradores	Sig. (bilateral)	< .001
	N	58

Nota. Encuestas

Interpretación: El análisis mostró un coeficiente $Rho=0,852$, lo que indica una asociación alta y positiva entre la gestión del talento humano y la productividad de los colaboradores del PEAH. Este resultado evidencia que ambas variables están fuertemente relacionadas, lo que permite aceptar la hipótesis general planteada en el estudio. Este hallazgo destaca la importancia de una adecuada gestión del talento humano como un factor clave para incrementar la productividad dentro de la organización. Además, refuerza la idea de que las estrategias enfocadas en el desarrollo de competencias, la motivación y el compromiso de los empleados tienen un impacto directo y significativo en los resultados organizacionales. Asimismo, estos resultados subrayan la importancia de implementar programas específicos que promuevan un entorno laboral favorable y contribuyan al desempeño óptimo del personal.

- **Hipótesis específica 1**

La planificación se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga – Castillo Grande – Leoncio Prado – Huánuco 2023.

Tabla 29

Contrastación de HE1

		La Planificación
	Rho de Spearman	0.902
Productividad de Colaboradores	Sig. (bilateral)	< .001
	N	58

Nota. Encuestas

Interpretación: El análisis mostró un coeficiente $Rho=0,902$, este resultado evidencia una correlación extremadamente alta y positiva entre la planificación y la productividad de los colaboradores del PEAH, destacando la relevancia de una adecuada planificación en el desempeño laboral. En este sentido, se puede afirmar que el fortalecimiento de las estrategias de planificación podría influir directamente en los niveles de productividad. Esto resalta la importancia de profundizar en la implementación de herramientas y métodos orientados a la planificación, considerando su impacto positivo en el cumplimiento de metas organizacionales y en la eficiencia general del equipo.

- **Hipótesis específica 2**

La organización se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga – Castillo Grande – Leoncio Prado – Huánuco 2023.

Tabla 30

Contrastación de HE2

		La Organización
	Rho de Spearman	0.873
Productividad de Colaboradores	Sig. (bilateral)	< .001
	N	58

Nota. Encuestas

Interpretación: El análisis mostró un coeficiente $Rho=0,873$, este resultado evidencia una correlación extremadamente alta y positiva entre la organización y la productividad de los colaboradores del PEAH. Este resultado

evidencia que ambas variables están estrechamente relacionadas, sugiriendo que un fortalecimiento en los aspectos organizativos tiene un impacto directo en el rendimiento laboral. Dicho vínculo refuerza la importancia de implementar estrategias organizacionales sólidas que promuevan una estructura más eficiente y alineada con los objetivos de la entidad. Además, este hallazgo pone de manifiesto que la productividad no solo depende de la gestión general del talento humano, sino también de cómo se estructuran y gestionan los elementos organizativos específicos. En este contexto, resulta fundamental evaluar y perfeccionar continuamente los procesos internos relacionados con la organización para maximizar el potencial de los colaboradores y mejorar los resultados de la institución.

- **Hipótesis específica 3**

La dirección se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga – Castillo Grande – Leoncio Prado – Huánuco 2023.

Tabla 31

Contrastación de HE3

		La Dirección
Productividad de Colaboradores	Rho de Spearman	0.751
	Sig. (bilateral)	< .001
	N	58

Nota. Encuestas

Interpretación: El análisis mostró un coeficiente $Rho = 0,751$. Este resultado evidencia una correlación extremadamente alta y positiva, lo que indica que ambas variables están estrechamente relacionadas. Este hallazgo sugiere que el impacto de la dirección sobre la productividad de los colaboradores es significativo, mostrando una influencia directa y consistente. Asimismo, esta correlación respalda la importancia de establecer estrategias de liderazgo y comunicación efectiva, ya que estos elementos juegan un papel clave en el fortalecimiento de la productividad organizacional.

- **Hipótesis específica 4**

El control se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga – Castillo Grande – Leoncio Prado – Huánuco 2023.

Tabla 32

Contrastación de HE4

		El Control
	Rho de Spearman	0.812
Productividad de Colaboradores	Sig. (bilateral)	< 001
	N	58

Nota. Encuestas

Interpretación: El análisis mostró un valor $Rho=0,812$, lo cual indica una correlación positiva extremadamente alta. Este resultado demuestra que existe una relación estrecha y directa entre el control y la productividad de los colaboradores del PEAH. Dicho coeficiente refleja que, a medida que se implementan estrategias de control efectivas, se logra una mejora sustancial en la productividad del personal. Este hallazgo respalda la importancia de establecer sistemas de control sólidos como un elemento clave para mejorar los procesos organizacionales y lograr los objetivos planteados.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con los hallazgos obtenidos tras el procesamiento de los datos, se procede a contrastar las hipótesis planteadas.

➤ **CONTRASTACIÓN CON LA HIPÓTESIS GENERAL**

Se analizó de manera precisa la relación entre la gestión del talento humano y la productividad de los colaboradores del PEAH. Los resultados obtenidos indicaron un coeficiente $Rho=0,852$, lo que refleja una relación sumamente fuerte, positiva y significativa. Este hallazgo subraya la notable influencia que tiene una gestión efectiva del talento humano en la mejora de los niveles de productividad de los trabajadores. En términos específicos, los datos obtenidos sugieren que cualquier iniciativa orientada a optimizar las prácticas de gestión del talento humano podría traducirse directamente en un incremento sustancial en el desempeño laboral. Además, este resultado es coherente con los estudios previos en la materia, como el realizado por López (2021), en el contexto de la empresa Tecnimadera, en el cual se concluyó que existe una correlación positiva entre la gestión del talento humano y la productividad, destacando la importancia de programas de formación y estrategias de desarrollo de competencias. De manera similar, los hallazgos en el PEAH refuerzan la premisa de que una gestión eficiente del capital humano no solo contribuye al desarrollo integral de los empleados, sino que también impacta positivamente en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. En este sentido, se reafirma la necesidad de implementar acciones estratégicas enfocadas en el fortalecimiento del trabajo colaborativo y el crecimiento profesional dentro de la entidad.

➤ **CONTRASTACIÓN CON LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA**

Según lo evidenciado en la tabla 29, que existe una relación alta y positiva entre la planificación y la productividad de los colaboradores del PEAH, con un coeficiente $Rho=0,902$. Este resultado indica que las variables están estrechamente vinculadas, lo que sugiere que una mejora en los procesos de planificación puede tener un impacto significativo en el incremento de la productividad laboral. En contraste, una planificación deficiente puede traducirse en un efecto negativo en el rendimiento general de los trabajadores. Estos hallazgos se alinean con los resultados de Espinoza y Montalvo (2021), quienes estudiaron la gestión del talento humano y el desempeño laboral del personal administrativo, durante la pandemia, quienes identificaron una correlación positiva moderada entre las variables analizadas. En dicho estudio, el coeficiente fue $Rho=0,529$, con un nivel de significancia de 0,008, evidenciando que las capacidades del personal influyen de manera importante en su desempeño laboral. Este análisis refuerza la idea de que una adecuada gestión de los recursos humanos, combinada con una planificación estratégica efectiva, puede contribuir de manera significativa al logro de los objetivos organizacionales, resaltando la necesidad de fortalecer estos aspectos en el ámbito laboral.

➤ **CONTRASTACIÓN CON LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA**

Los resultados obtenidos en este estudio evidencian que la organización tiene una influencia significativa en la productividad de los colaboradores del PEAH. Este hecho se demuestra a través del coeficiente $Rho=0,873$, siendo una asociación alta y positiva entre las variables analizadas. Este hallazgo indica que una adecuada organización interna contribuye de manera directa al desempeño laboral eficiente de los colaboradores. Sin embargo, también se resalta que las deficiencias organizativas pueden obstaculizar el desarrollo de un trabajo eficaz, ya que una estructura deficiente dificulta el cumplimiento de las tareas asignadas y afecta negativamente el rendimiento general de la entidad. Además, estos resultados encuentran similitud con lo reportado por Cortez (2020), quien determinó en su investigación que existe una relación positiva y significativa entre la gestión del talento humano y la productividad

laboral, obteniendo un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0,767. Según dicho estudio, la implementación de estrategias organizativas adecuadas mejora no solo la percepción de la gestión del talento humano, sino también el desempeño y los resultados laborales de los colaboradores. Por lo tanto, se concluye que fortalecer la estructura organizativa mediante estrategias de capacitación, coordinación y planificación puede generar un impacto positivo en la productividad, permitiendo el logro de los objetivos y metas institucionales.

➤ **CONTRASTACIÓN CON LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA**

La dirección cumple un rol determinante en el incremento de la productividad de los colaboradores, como lo reflejan los resultados obtenidos en la tabla 31. En este análisis, el coeficiente $Rho=0,751$, lo cual evidencia una relación positiva y muy alta entre estas dos variables. Este hallazgo confirma la influencia significativa que tiene una gestión efectiva en el desempeño del personal. Además, este resultado guarda concordancia con los aportes de Añaños y Medina (2021), quienes, en su investigación, concluyeron que la gestión del talento humano tiene una relación sólida con la productividad laboral, respaldada por un coeficiente de correlación de 0,957. En su estudio, se destacó que el fortalecimiento de las habilidades de liderazgo en los responsables de la gestión estratégica no solo mejora la capacidad de ejecución, sino también impulsa el desarrollo profesional y técnico del equipo de trabajo. Dichas observaciones fueron especialmente relevantes en el contexto del análisis realizado en la sede de SUNARP en San Borja, donde se observó un impacto directo en la calidad de los resultados obtenidos. Por lo tanto, se refuerza la idea de que una dirección sólida es esencial para fomentar un entorno laboral orientado al logro de objetivos organizacionales. Este enfoque no solo resalta la relevancia de la dirección como factor clave, sino que también subraya la importancia de implementar estrategias que fortalezcan las competencias de liderazgo y faciliten una comunicación efectiva entre los diferentes niveles de la organización. Además, estos resultados sugieren que las políticas de gestión deben incluir un enfoque en el desarrollo integral del personal, permitiendo así un equilibrio

entre los objetivos estratégicos y las necesidades individuales de los colaboradores.

➤ **CONTRASTACIÓN CON LA CUARTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA**

Se pone de manifiesto que el control se relaciona positivamente en la productividad de los colaboradores del PEAH. Este planteamiento se respalda en los datos obtenidos en la tabla 32, donde se observa un coeficiente $Rho=0,812$; reflejando una relación alta y positiva, lo que implica que una gestión adecuada del control contribuye significativamente a mejorar el rendimiento laboral. Este hallazgo resulta consistente con el estudio llevado a cabo por Añaños y Medina (2021), en el cual se demostró que la gestión estratégica del talento humano incide directamente en la productividad laboral, obteniendo un coeficiente de correlación de 0,957, considerado como altamente significativo. En dicho estudio, se subrayó que un liderazgo eficaz y una supervisión constante pueden fortalecer la experiencia técnica y profesional del personal, como se evidenció en la SUNARP, sede San Borja. De manera similar, los resultados de este análisis sugieren que la implementación de estrategias de control, basadas en indicadores claros y procesos bien estructurados, no solo mejora el desempeño individual, sino que también optimiza los resultados colectivos dentro de la organización. Este enfoque integral resalta la importancia de promover una cultura organizacional que valore la supervisión como una herramienta de desarrollo y no únicamente como un mecanismo de evaluación.

CONCLUSIONES

- La gestión del talento humano muestra una relación significativa con la productividad de los colaboradores del PEAH. Donde rho de Spearman = 0,852, demostrado en la tabla 28, este valor refleja una correlación extremadamente alta y positiva. Los resultados indican que una gestión eficiente del talento humano se relaciona positivamente en la productividad de los trabajadores, desempeñando un papel crucial en el desarrollo de su desempeño, debido a que una adecuada gestión del talento humano, acompañada de la provisión de herramientas necesarias para el trabajo, favorece una productividad eficiente dentro de la institución. Este argumento encuentra sustento en los resultados reflejados en las tablas 3 a 27, donde se destacan aspectos relevantes de la gestión y su impacto en la productividad de los colaboradores.
- Se concluye que, la planificación se relaciona con la productividad de los colaboradores del PEAH. Donde rho de Spearman = 0,902, demostrado en la tabla 29, mostrando una correlación alta y positiva. Así mismo; podemos observar en las tablas 3 y 4 con el 48.3 % de los colaboradores afirman estar de acuerdo con respecto a los diseños y perfil de puestos; en la tabla 5 el 37% indican estar en desacuerdo con respecto si la entidad cuenta con la suma necesaria de trabajadores para el cumplimiento de los propósitos asignados, y en la tabla 6 el 43% indican estar en desacuerdo en cuanto al reclutamiento es de manera efectiva y transparente. Por consiguiente, una buena planificación conlleva a una eficiente Productividad de los Colaboradores. Con este resultado podemos deducir, que la planificación es un elemento importante en la gestión del talento humano, para ello se debe de tener en cuenta ciertos lineamientos que ayuden a los colaboradores a desempeñarse de manera eficaz en el ámbito laboral.
- La organización se relaciona con la productividad de los colaboradores del PEAH. Donde rho de Spearman = 0,873, demostrado en la tabla 30, demostrando una correlación muy alta y positiva. Así mismo; podemos observar en las tablas 7, 8 y 9, los resultados indican que la mayoría está

en desacuerdo en función a la selección del personal y un déficit en la capacitación a los colaboradores. Todo ello nos conlleva a decir que existe una organización deficiente, y por ende la productividad también resulta deficiente.

- Se concluye que, la dirección se relaciona con la productividad de los colaboradores del PEAH. Donde rho de Spearman = 0,751, señalado en la tabla 31; existe una correlación extremadamente alta y positiva. Así mismo; podemos observar en las tablas 10 y 11, los resultados reflejaron que la mayoría está de acuerdo que existe una buena comunicación y buenos líderes dentro de la entidad. Con este resultado, podemos concluir que la Dirección en los colaboradores aporta nuevas ventajas competitivas, aumentando la productividad; a fin de lograr las metas propuestas por los directivos de entidad y conlleven al éxito del PEAH.
- Se concluye que, el control se relaciona con la productividad de los colaboradores del PEAH. Donde rho de Spearman = 0,812, reflejando una asociación positiva, según lo mostrado en la tabla 32. Así mismo; podemos observar en las tablas 12, 13, 14 y 15 revelan que la mayoría de los encuestados manifestaron su desacuerdo con respecto a las evaluaciones de rendimiento y las retribuciones de personal que la entidad otorga; ya que no se realiza la compensación adecuada sobre el desempeño que realizan dentro de la institución, por ese motivo todo repercute a la mala productividad.

RECOMENDACIONES

Las siguientes recomendaciones serán dirigidas al director ejecutivo del PEAH – Distrito de Castillo Grande – Provincia de Leoncio Prado – Departamento de Huánuco.

- Se recomienda, tener como aspecto importante la gestión del talento humano y su relación con la productividad de los colaboradores del PEAH; a razón de poder reconocer el talento, dedicación y compromiso del personal de la organización, eligiendo un estilo de liderazgo adecuado; así como mejorar la comunicación interna a fin de fortalecer la gestión de la institución.
- Se recomienda; las estrategias de gestión a medio y largo plazo, con el objetivo de redefinir y asegurar una selección y reclutamiento efectivo de los colaboradores, evaluando y confirmando las necesidades para llevar a cabo los diferentes aspectos de la organización del PEAH, analizando sus habilidades y conocimientos, para lograr una toma de decisiones más precisa y transparente.
- Con respecto a la tercera conclusión se recomienda; mejorar la organización de su personal, prestando atención a la especialización de los puestos y la estructuración departamental. Esto se logrará siempre que se contrate a personas adecuadas para cada puesto, lo que afecta negativamente el desempeño de las actividades, ya que se pierde mucho tiempo en capacitar a estos empleados y corregir errores derivados de su falta de conocimiento. Así mismo se sugiere fortalecer las iniciativas y funciones para mejorar las capacidades y habilidades de los servidores públicos mediante talleres y programas de capacitación.
- Se recomienda, dirigir de forma adecuada a sus colaboradores, debido a que esto motivará a los directivos del señalado proyecto en que fomente y estimule a los servidores en un entorno de gestión del talento humano para promover la innovación y mejora constante como tareas estratégicas en la gestión de la producción. Continuar con un clima organizacional

armónico y creativo, para lograr que los colaboradores se estén satisfechos durante el proceso de sus actividades laborales. Establecer parámetros de una buena comunicación entre las autoridades y los colaboradores, que sea lo suficientemente buena para determinar los inconvenientes que puedan afectar a la productividad de los colaboradores, debido a que la comunicación es un pilar importante de las instituciones como práctica de interacción entre colaboradores y directivos.

- Se recomienda, implementar e incluir evaluaciones de desempeño y supervisiones frecuentes a los colaboradores lo cual será de gran ayuda para mejorar el desempeño y la medición de la productividad. Asimismo, reforzar aún más el reconocimiento laboral del personal por su esfuerzo y compromiso; de esta manera se podrá mejorar el control en la entidad e incentivar a que la productividad dentro de la entidad sea positiva.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amador, A. (06 de Setiembre de 2016). *Administración de recursos humanos: Su proceso organizacional*. Tendencias
<https://economipedia.com/definiciones/liderazgo.html>
- Amayaco. (2019). *Qué es la comunicación asertiva*.
<https://amayaco.com/comunicacion-asertiva/que-es-la-comunicacion-asertiva>
- Añaños, J., & Medina, W. (2021). *Gestión del Talento Humano y la productividad laboral en los trabajadores de la SUNARP – San Borja – 2020* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73185>
- Aranda, I. (2017). *Objetivos, resultados, logros*.
<https://elblogdeisabelaranda.wordpress.com/2017/10/26/objetivos-resultados-logro/>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica* (6.ª ed.). Episteme.
(pdf) el proyecto de investigación 6a edición
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología*. (1.ª ed.).
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Cámara de Comercio de Lima. (2019). *Productividad laboral a paso lento*.
https://apps.camaralima.org.pe/repositorioaps/0/0/par/edicion817/edicion_817.pdf
- Camisón, C. (2006). *Gestión de calidad, conceptos, enfoques, modelos y sistemas*. Pearson Prentice Hall.
<https://blog.hubspot.es/service/calidad-del-servicio>
- Castillo, F. (2010). *Importancia de la gestión del talento humano*.
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/freddycastillo/2010/11/>
- Chávez, R. (2019). *La calidad de servicio y la satisfacción del cliente en CINEMARK Huánuco, 2018* [Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional
<https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/4546>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano, 3a edición*: Editorial McGrawHill.
<http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>
- Coelho, F. (2019). *Significado de Cooperación*.
<https://www.significados.com/cooperacion/>

- Coindreau, R. (2024). *Perfiles de Puesto: ¿qué son, cómo hacerlos?*
<https://www.integratec.com/blog/perfiles-de-puesto.html>
- Coll, F. (2020). *Productividad Laboral*.
<https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>
- Coll, F. (2021). *Habilidades*.
<https://economipedia.com/definiciones/habilidades-blandas.html>
- Cortés, N. (2021). *Productividad Laboral: ¿Qué es y cómo mejorarla?*
<https://www.geovictoria.com/pe/operaciones/productividad-laboral/>
- Cortez Lopez, F. (2020). *Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]*. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53855?locale-attribute=es>
- ECLKC. (2023). *¿Qué es un resultado y un resultado esperado?*
<https://eclkc.ohs.acf.hhs.gov/es/planificacion-del-programa/foundations-excellence/que-es-un-resultado-y-un-resultado-esperado>
- Endalia. (2024). Competencias, capacidades y habilidades: ¿Qué diferencias hay?
<https://www.endalia.com/news/diferencias-competencias-capacidades-habilidades/#:~:text=Capacidad%20es%20la%20circunstancia%20o,deseempe%C3%B1o%20de%20un%20cargo%2C%20etc.>
- Espinoza, K., & Montalvo, J. (2021). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal Administrativo de la Zona Registral No. VIII- Sede Huancayo en Tiempos de COVID-19 [Tesis de Maestría Universidad Continental]*. Repositorio Institucional Universidad Continental.
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/10409>
- Fastercapital. (2024). *Fastercapital*.
<https://fastercapital.com/es/contenido/utilizacion-de-recurso-aprovechamiento-de-la-eficiencia-utilización-de-recursos-y-seguimiento-de-costos-html>
- Fernandez, M. (2024). *Selección de personal: tu guía definitiva*.
<https://www.oprnhr.cloud/blog/seleccion-personal>
- Francisco, J. (01 de Abril de 2019). *Proceso administrativo*.
<https://economipedia.com/definiciones/proceso-administrativo.html>
- Gamboa, E. J. (2010). *Satisfacción laboral*.
<https://psicologiacentifica.com/satisfaccion-laboral-determinantes/>

- Gaspar, M. (2021). *La Gestión del Talento Humano y su Impacto en el Rendimiento Laboral para el Éxito Empresarial*. Repositorio Institucional
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8042592>
- García, I. (2017). Definición de Organización. Economía simple
 Organización – Economía Simple
- Georgiusm. (2015). *Administración de los Recursos Humanos*.
<https://georgiusm.com/wp-content/uploads/2015/09/tema-5-recursos-humanos.pdf>
- Gestión. (2018). *Diferencia entre eficiencia, efectividad, eficacia*.
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/mtpe-instalo-grupo-de-trabajo-sectorial-para-fomentar-la-formalizacion-rmmn-noticia/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6.º ed.). Editorial Mc Graw Hill.
https://www.academia.edu/32697156/Hern%C3%A1ndez_R_2014_Metodologia_de_la_Investigacion
- Kenjo. (2024). *Formación y desarrollo de los empleados: guía para los responsables de RRHH*. <https://www.kenjo.io/es/guia-formacion-y-desarrollo-de-empleados>
- López, T. (2021). *La gestión del talento humano y la productividad de la Empresa Tecnimadera, ubicada en la Ciudad de Baños de Agua Santa, Tungurahua [Tesis de licenciatura, UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO]*. Repositorio Institucional
<http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/8845>
- Mora, C. (2012). *Gestión del Talento Humano*.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Decimotercera edición.
https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf
- Newtown, J. (2001). *Descripción general de la planificación*.
<https://www.civicus.org/documents/toolkits/Description%20general%20de%20la%20planificacion.pdf>
- Pérez, J., & Gardey, A. (2021). *Servidor público, importancia, definición y concepto*.
<https://definicion.de/servidor-publico/>
- Quiroa, M. (2020). *Gestión administrativa*.
<https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>
- Raga, C. (2023). *Escala remunerativa: manual para definirla en la empresa*.

- Roldán, P. (2016). <https://economipedia.com/definiciones/incentivo.html>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Administración* (13.ª ed.). Pearson Educación.https://www.academia.edu/84145485/ROBBINSAdministracion_Robbins_Coulter_13e
- Sánchez Galán, J. (01 de Febrero de 2020). *Eficacia*. <https://economipedia.com/definiciones/eficacia.html>
- Sánchez, J. (2021). *Administración*.
- Servir. (2022). *Diseño de perfiles de puestos*. <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/3332458-diseno-de-perfiles-de-puestos-para-regimenes-distintos-a-la-ley-del-servicio-civil>
- Shelley, P. (2023). *¿Qué es la comunicación empresarial? Introducción completa*. <https://blog.hubspot.es/marketing/comunicacion-empresarial>
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*(4.ª ed.). Limusa y Grupo Noriega Editores. https://www.academia.edu/13603028/El_Proceso_de_la_Investigacion_Cientifica_4_ED_Mario_Tamayo_Tamayo
- Terzakyan, T. (2022). *Remuneracion del personal: ¿Qué es y cuáles son los tipos?* <https://www.deel.com/es/blog/remuneracio-del-personal/>
- Tuneu, A. (2023). *La adaptabilidad, una habilidad clave para cualquier trabajador*. <https://blogs.uoc.edu/mel/es/la-adaptabilidad-una-habilidad-clave-para-cualquier-trabajador/>
- Universidad Católica San Pablo (UCSP). (2023). *Definición de administración pública*. Perú. <https://postgrado.ucsp.edu.pe/articulos/conoce-que-es-administracion-publica/>
- Vasquez, C. (2023). *Gestión del Talento Humano y Calidad de Servicio en la Oficina de Atención al Discapacitado de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2022* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional unheval. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20.500.13080/8520>
- Velasco, F. (2019). *Reformas de la Administración pública: fenomenología, vectores de cambio y función directiva del Derecho administrativo*. España: Manual de Derecho administrativo (2.ª ed.) https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-A-2019-10010700144

- Velázquez, A. (2022). *Cómo realizar una evaluación de personal exitosamente*.
<https://www.questionpro.com/blog/es/evaluacion-de-personal/>
- Velazquez, A. (2024). *Cómo elaborar un plan para la participación de empleados*.
<https://www.questionpro.com/blog/es/participacion-de-empleados/>
- Westreicher, G. (2020). *Planificación: Qué es, tipos y ejemplos*.
<https://economipedia.com/definiciones/planificacion.html>
- Zayas, I. (2020). *La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones* [Tesis de Licenciatura, Universidad Politécnica del Valle del Évora]. Repositorio Institucional.
<https://www.cagi.org.mx/index.php/CAGI/article/view/208/412>
- Zúñiga, L. (2020). *Gestión de talento humano basada en competencia*.
https://www.academia.edu/3845105/GTH_Luis_Enrique_Z%C3%BA%C3%B1iga_1_GESTI%C3%93N_DE_TALENTO_HUMANO_BASADA_EN_COMPETENCIA (Robbins, 2018)

COMO CITAR ESTE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Rodriguez Izquierdo, B. (2025). *La gestión del talento humano y la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga – Distrito de Castillo Grande – Provincia de Leoncio Prado – Departamento de Huánuco – 2023* [Tesis de pregrado, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional UDH. <http://...>

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIÓN	METODOLOGÍA
<p>Problema General:</p> <p>¿De qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga – distrito de Castillo Grande – provincia de Leoncio Prado –Huánuco - 2023?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>P.E. 1 ¿De qué manera la planificación se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga?</p> <p>P.E. 2 ¿De qué manera la organización se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga?</p> <p>P.E. 3 ¿De qué manera la dirección se relaciona con la</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar de qué manera la gestión del talento humano se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga – Castillo Grande – Leoncio Prado – Huánuco 2023.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>O.E. 1 Determinar de qué manera la planificación se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga.</p> <p>O.E. 2 Determinar de qué manera la organización se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga.</p> <p>O.E. 3 Determinar de qué manera la dirección se relaciona con la productividad de los</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Hi: La gestión del talento humano se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga – Castillo Grande – Leoncio Prado – Huánuco 2023.</p> <p>H0: La gestión del talento humano no se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga – Castillo Grande – Leoncio Prado – Huánuco 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>H.E. 1: La planificación se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga – Castillo Grande – Leoncio Prado – Huánuco 2023.</p> <p>H.E. 2: La organización se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga – Castillo Grande – Leoncio Prado – Huánuco 2023.</p>	<p>VARIABLE independiente:</p> <p>Gestión del Talento Humano</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Planificación -Organización -Dirección -Control <p>VARIABLE dependiente:</p> <p>Productividad</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Adaptabilidad</p> <p>Eficiencia</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación:</p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental</p> <p>Población:</p> <p>La población de estudio estará constituida por 58 colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga – Castillo Grande – Leoncio Prado – Huánuco 2023</p>

<p>productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga?</p> <p>P.E. 4 ¿De qué manera el control se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga?</p>	<p>colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga.</p> <p>O.E. 4 Determinar de qué manera el control se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga.</p>	<p>H.E. 3: La dirección se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga – Castillo Grande – Leoncio Prado – Huánuco 2023.</p> <p>H.E. 4: El control se relaciona con la productividad de los colaboradores del Proyecto Especial Alto Huallaga – Castillo Grande – Leoncio Prado – Huánuco 2023.</p>	<p>Eficacia</p>	<p>Muestra:</p> <p>La muestra será censal y estará conformada por toda la población de 58 colaboradores</p> <p>Técnica:</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p>
--	---	---	-----------------	--

ANEXO 2 INSTRUMENTO 1

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado (a)

Trabajador del Proyecto Especial Alto Huallaga – Distrito de Castillo Grande – Provincia de Leoncio Prado:

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración y opinión sobre: **LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DEL PROYECTO ESPECIAL ALTO HUALLAGA – DISTRITO DE CASTILLO GRANDE – PROVINCIA DE LEONCIO PRADO – DEPARTAMENTO DE HUÁNUCO - 2023**

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una (X) la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio:

TOTALMENTE DE ACUERDO (que tiene una puntuación de 4),

DE ACUERDO (que tiene una puntuación de 3),

NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO (que tiene una puntuación de 2),

EN DESACUERDO (que tiene una puntuación de 1) y

TOTALMENTE EN DESACUERDO (que tiene una puntuación de 0).

Dimensiones	Preguntas	Valoración				
		0	1	2	3	4
Planificación	1. ¿El diseño de los puestos de trabajo se realiza de manera correcta?					
	2. En el perfil de los puestos ¿se considera las necesidades del personal que le permitan el cumplimiento de los objetivos de la institución?					
	3. ¿Considera que su centro laboral cuenta con la cantidad necesaria de trabajadores para cumplir las metas asignadas?					
	4. ¿Considera que el reclutamiento (convocatoria) se realiza de manera efectiva y transparente?					

Dimensiones	Preguntas	Valoración				
		0	1	2	3	4
Organización	5. ¿El personal seleccionado es el idóneo, con respecto al perfil solicitado para el puesto?					
	6. ¿El criterio de selección de personal obedece al tipo de trabajo a ejecutarse?					
	7. ¿Considera Usted que en su centro laboral les brindan capacitaciones oportunas y permanentes a sus trabajadores?					
Dirección	8. ¿Considera que la comunicación que existe entre usted y sus compañeros es buena?					
	9. ¿Considera Usted que en su centro laboral existen líderes?					
Control	10. ¿Consideras que las evaluaciones de desempeño son objetivas?					
	11. ¿Las supervisiones a las funciones laborales son muy frecuentes?					
	12. ¿Cree usted que la escala remunerativa implementada considera la complejidad del puesto de trabajo, el perfil y competencias del personal?					
	13. ¿Consideras que todas las metas que han logrado se asocian con incentivos?					

Muchas gracias.

ANEXO 3
INSTRUMENTO 2

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Estimado (a)

Funcionario del Proyecto Especial Alto Huallaga – Distrito de Castillo Grande – Provincia de Leoncio Prado:

Le agradecemos anticipadamente por su colaboración y opinión sobre: **LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DEL PROYECTO ESPECIAL ALTO HUALLAGA – DISTRITO DE CASTILLO GRANDE – PROVINCIA DE LEONCIO PRADO – DEPARTAMENTO DE HUÁNUCO - 2023**

Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una (X) la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio:

TOTALMENTE DE ACUERDO (que tiene una puntuación de 4), **DE ACUERDO** (que tiene una puntuación de 3), **NI DE ACUERDO, NI EN DESACUERDO** (que tiene una puntuación de 2), **EN DESACUERDO** (que tiene una puntuación de 1) y **TOTALMENTE EN DESACUERDO** (que tiene una puntuación de 0) de las cuales Ud. responderá una de ellas marcando con una (X) en el recuadro correspondiente la respuesta que crea conveniente.

ITEMS	0	1	2	3	4
Dimensión: Adaptabilidad					
1. ¿Considera usted que el personal de la organización tiene la capacidad de poder adaptarse al cambio de nuevas situaciones que requieran respuestas positivas?					
2. ¿Considera Usted que el personal de la entidad desarrolla sus habilidades en las funciones y actividades del área que desempeña?					
3. ¿Considera Usted que el personal interactúa con libertad de poder expresarse y ser partícipe en la solución de problemas de la organización?					
4. ¿Cree usted que el personal trabaja de manera conjunta a fin de lograr los objetivos trazados por la organización?					
Dimensión: Eficiencia					

5. ¿Considera Usted que las asignaciones de tareas están acordes con sus capacidades para que pueda cumplirlas?					
6. ¿Cree usted que los trabajadores cuando se les asigna una tarea dan su mejor esfuerzo para cumplir con las expectativas de la empresa en el menor tiempo posible?					
7. ¿Considera Usted que el personal ayuda al desarrollo adecuado de las actividades planificadas para el logro de objetivos y productividad?					
8. ¿Considera Usted que con el desempeño de los trabajadores la empresa logra los resultados esperados?					
Dimensión: Eficacia					
9. ¿Considera Usted que el personal cuenta con los recursos necesarios para ejecutar sus funciones?					
10. ¿Cree Usted que los trabajadores emplean los recursos correctamente para la consecución de tareas y/o trabajos?					
11. ¿Cree Usted que el jefe de área supervisa, capacita y evalúa al personal en el cumplimiento de sus funciones en el tiempo adecuado?					
12. ¿Considera Usted que los trabajadores buscan la manera de optimizar los procesos de la empresa?					

Muchas gracias.

ANEXO 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LOS ENCUESTADOS



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTADOS

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los encuestados en esta investigación con una clara explicación de la misma, así como de su rol en ella como encuestado.

La presente investigación es conducida por la Bachiller Brenda Maciel Rodríguez Izquierdo, de la Universidad de Huánuco, que titula: **LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES DEL PROYECTO ESPECIAL ALTO HUALLAGA – DISTRITO DE CASTILLO GRANDE – PROVINCIA DE LEONCIO PRADO – DEPARTAMENTO DE HUÁNUCO - 2023.**

Si usted accede a participar en este estudio, le pediré responder preguntas de un cuestionario, tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo. Lo que usted responderá se mantendrá en la completa confidencialidad.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria.

Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede preguntar en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en alguna forma. Si alguna pregunta durante la encuesta le parece incómoda, tiene usted el derecho de hacerlo saber al investigado o no responderlas.

Desde ya agradezco su participación.

.....
He sido informado (a) de que la meta de este estudio es recopilar información para corroborar la hipótesis planteada es correcta o no.

Reconozco que la información que yo apliqué en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre la investigación en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que eso acarree perjuicio alguno para mi persona, entiendo que una copia de la ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información del resultado de este estudio cuando haya concluido.

.....
Nombre del participante Firma del participante Fecha

ANEXO 5 PANEL FOTOGRÁFICO



