

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA CARTAVIO S.A.A. PROVINCIA DE ASCOPE-
2015.**

TESIS

Para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración

AUTORAS:

Br. Armas Roque Jesús Ivon

Br. Asencio Hidalgo Vania Lissethe

ASESORA:

Dra. Herbias Figueroa Margot Isabel

Trujillo-Perú

2016

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las normas establecidas por el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Privada “Antenor Orrego”, y con el fin de obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración, presentamos ante Ustedes la tesis titulada: “**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CARTAVIO S.A.A. PROVINCIA DE ASCOPE - 2015**” la misma que sometemos a vuestra consideración para el análisis y estudio correspondiente. El desarrollo de este trabajo es el resultado de la aplicación de los conocimientos adquiridos durante nuestra formación profesional, de la consulta de fuentes bibliográficas y del análisis teórico – práctico del tema propuesto.

Las autoras.

AGRADECIMIENTOS

El profundo agradecimiento a Dios, quien nos dio la vida y el intelecto para poder lograr la meta de ser profesional.

A los directivos de la empresa agroindustrial Cartavio SAA, en donde se me brindó la oportunidad de ejecutar el presente trabajo de investigación.

A la Universidad Antenor Orrego, a las autoridades de la Escuela de Administración, por el apoyo y las facilidades prestadas.

Quisiéramos expresar también nuestro más sincero agradecimiento al Sr. Carlos Humberto Fuentes Campos por su disponibilidad, paciencia y apoyo en el desarrollo de la presente investigación. No cabe duda que su participación ha enriquecido el trabajo realizado y, además, ha significado el surgimiento de una sólida amistad

A nuestra querida asesora Dra. Margot Herbias Figueroa, por su apoyo y confianza en nuestro trabajo y su capacidad para guiar nuestras ideas las cuales fueron un aporte invaluable en el desarrollo de nuestra tesis.

A todos nuestros profesores quienes nos impartieron sus conocimientos y experiencias a lo largo de nuestra formación académica profesional.

DEDICATORIA

A Dios. Sin Él nada sería posible, por bendecirme y guiarme en cada momento de mi vida.

A mis amados padres: Aurelio y Carmela. Porque ellos significan todo para mí, gracias por su apoyo incondicional, nunca encontraré la manera de agradecerles por tanto amor y comprensión, a ellos les dedico cada uno de mis sueños cumplidos.

A mis dos amores: Yasser e Ivanna. A Yasser, por su apoyo incondicional, por su compañía, comprensión y sobre todo por su amor. No cambiaría su compañía y amor por nada de este mundo; asimismo, a mi preciosa bendición Ivanna, por darme la dicha y la felicidad infinita de ser madre, por alegrar mis días, gracias a ella conocí el verdadero amor.

A mis queridos hermanos. Por su apoyo moral y por su cariño.

Jesús Ivon Armas Roque

Dedico esta tesis a Dios, porque sin él no sería posible la culminación exitosa de esta meta.

A mis amados padres, Julio Asencio y Alicia Hidalgo por ser mi soporte moral y económico para el logro de este fin, y asimismo, por ser el móvil que me impulsa a dar lo mejor de mí. Gracias por su apoyo y comprensión incondicional.

A mí querido hermano, Diego, y su bendición Valentina por brindarme la fortaleza para perseverar en el camino de la vida universitaria.

A Luis, quien ha sido y es mi compañía, mi felicidad y quien me brindó el aliento para continuar adelante aun cuando parecía que me iba a rendir.

Vania Lissethe Asencio Hidalgo

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo establecer la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A, Provincia de Ascope -2015.

El enunciado del problema fue ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A., Provincia de Ascope -2015?; y siendo la hipótesis: La relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. es directa.

La población objeto de estudio estuvo conformada por 300 trabajadores de área de fábrica, se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio simple obteniendo una muestra de 101 trabajadores.

El diseño de investigación aplicado fue descriptivo correlacional. Para la recolección de datos se aplicó la encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario.

Los resultados más relevantes fueron: los directivos califican como regular la productividad de los trabajadores, en tanto que los trabajadores califican como regular la gestión del talento humano, resultados que son corroborados con la prueba estadística Chi Cuadrado, cuyo valor es $<0,05$ lo cual indica que existe una relación directa.

Palabras claves: Gestión del talento humano y productividad

ABSTRACT

The present research aims to establish the relationship between the Human Talent Management and Productivity of the workers of the Cartavio S.A.A Company, Province of Ascope -2015.

The statement of the problem was What is the relationship between the Human Talent Management and the Productivity of the Company's workers Cartavio S.A.A., Province of Ascope -2015? And being the hypothesis: The relationship that exists between Human Talent Management and Productivity of the workers of the company Cartavio S.A.A. Is direct.

The study population consisted of 300 workers from the factory area, simple random probabilistic sampling was applied, obtaining a sample of 101 workers.

The applied research design was descriptive correlational. For data collection, the survey was applied, using the questionnaire as an instrument.

The most relevant results were: managers qualify as a regular worker productivity, while workers qualify as regular management of human talent, results that are corroborated by the Chi Square test, whose value is <0.05 Which indicates that there is a direct relationship.

Keywords: Human talent management and productivity

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
DEDICATORIA	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCIÓN	2
1.1. Formulación del Problema.....	2
1.1.1. Realidad Problemática.....	2
1.1.2. Enunciado del Problema.....	7
1.1.3. Antecedentes del Problema	7
1.1.4. Justificación.....	11
1.2. Hipótesis	14
1.3. Objetivos.....	14
1.3.1. Objetivo general	14
1.3.2. Objetivos específicos.....	14
1.4. Marco Teórico.....	14
1.4.1. Gestión del Talento Humano.....	14
1.4.2. Productividad.....	26
1.5. Marco conceptual.....	35
II. MATERIAL Y PROCEDIMIENTOS	39
2.1. Material	39
2.1.1. Población	39
2.1.2. Marco de muestreo	39
2.1.3. Unidad de análisis.....	39
2.1.4. Muestra	39
2.1.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	41
2.2. Procedimientos.....	41
2.2.1. Diseño de contrastación.....	41
2.2.2. Análisis de variables.....	43
2.2.3. Procesamiento y análisis de datos	45
III. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	49

3.1.	Presentación de Resultados.....	49
3.1.1.	Descripción de resultados.....	50
3.1.2.	Análisis ligado a la Hipótesis	61
3.2.	Discusión de Resultados	62
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	69
4.1.	Conclusiones	69
4.2.	Recomendaciones	70
V.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	72
VI.	ANEXOS	76
6.1.	Anexo N° 1	76
6.2.	Anexo N° 02	78
6.3.	Anexo N° 03	79
6.4.	Anexo N° 04	81
6.5.	Anexo N° 05	82

LISTA DE CUADROS Y TABLAS

Cuadro 1.	50
Cuadro 2.	51
Cuadro 3.	52
Cuadro 4.	53
Cuadro 5.	54
Cuadro 6.	55
Cuadro 7.	56
Cuadro 8.	57
Cuadro 9.	58
Cuadro 10.	59
Cuadro 11.	60

LISTA DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Gráfico 1. Nivel de Gestión del Talento Humano de la empresa Cartavio S.A.A durante el año 2015.	50
Gráfico 2. Nivel de Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A durante el año 2015.	51
Gráfico 3. Nivel de la Dimensión Admisión de Personas de la Gestión del talento humano de la empresa Cartavio SAA durante el año 2015.	52
Gráfico 4. Nivel de la Dimensión Aplicación de Personas de la Gestión del talento humano de la empresa Cartavio SAA durante el año 2015.	53
Gráfico 5. Nivel de la Dimensión Compensación de Personas de la Gestión del talento humano de la empresa Cartavio SAA durante el año 2015.....	54
Gráfico 6. Nivel de la Dimensión Desarrollo de Personas de la Gestión del talento humano de la empresa Cartavio SAA durante el año 2015.	55
Gráfico 7. Nivel de la Dimensión Mantenimiento de Personas de la Gestión del talento humano de la empresa Cartavio SAA durante el año 2015.....	56
Gráfico 8. Nivel de la Dimensión Evaluación de Personas de la Gestión del talento humano de la empresa Cartavio S.A.A durante el año 2015.	57
Gráfico 9. Nivel de la Dimensión Conocimientos de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA durante el año 2015.	58
Gráfico 10. Nivel de la Dimensión Valores de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA durante el año 2015.	59
Gráfico 11. Nivel de la Dimensión Relaciones de Personas de la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA durante el año 2015.	60

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad Problemática

Uno de los rasgos característicos del panorama empresarial mundial actual, es el aumento de la intensidad de la competencia en, prácticamente, todos los sectores de actividad. Como consecuencia del aumento de la competitividad, existen pocos sectores donde todos los participantes tengan asegurada una rentabilidad a largo plazo; por tanto, poseer ventajas competitivas se revela como requisito fundamental para sobrevivir y alcanzar una rentabilidad superior a la de los competidores.

En este sentido, el movimiento de la administración científica inició el auge de los sistemas de gestión de talento humano al proporcionar estándares objetivos de desempeño, mediante los cuales pudiera medirse y retribuirse la productividad del empleado. Frederick W. Taylor (1904), tenía la convicción de que los empleados podrían aplicar un mayor esfuerzo si se les pagaba un incentivo financiero basados en el número de unidades que producían.

El sistema de Taylor pronto fue seguido por otros reconocidos autores. Aunque los planes variaban un tanto en cuanto a su aplicación, todos representaban un intento para relacionar más estrechamente la gestión de talento humano con el impacto en la productividad de los empleados.

Así, cada día se tiende, en mayor medida, a introducir el valor del empleado para la organización, expresada mediante el resultado de la evaluación del personal y su rendimiento; con ella se trata de premiar tanto el resultado logrado en el trabajo como su potencial, atributos y características personales, especial dedicación, etc.

En el Perú, las condiciones laborales y de vida del trabajador, así como su nivel de desempeño, se han vuelto cada vez más precarios, problema que se complejiza por una formación desvinculada de las demandas nacionales y globales de la calidad de la gestión del talento humano y que tiende a desconocer la diversidad de faenas con las que interactúa a diario el trabajador.

Además, la débil capacidad de gestión del Ministerio de Trabajo para ejecutar, dar seguimiento y evaluar las políticas de legislación laboral en todo el territorio nacional, desde Lima, es evidente año tras año; como lo es, a efectos prácticos, la baja calidad de la gestión de los recursos humanos en la mayoría de empresas. En general, no se ha observado en años una visión clara y una voluntad política firme para asumir el reto de reestructurar el enfoque, la orientación y los sistemas de supervisión de la normatividad vigente en legislación laboral en el Perú.

Otro factor es el deterioro progresivo de la situación salarial y laboral de los trabajadores que impacta en su calidad de vida y desempeño profesional.

Un tercer factor tiene que ver con una formación y capacitación del trabajador basada en múltiples y dispares enfoques sobre la buena enseñanza y el buen desempeño profesional, sin mecanismos de garantía y control. Es evidente el desequilibrio entre lo que se exige a los trabajadores y lo que se les ofrece como formación, como reconocimiento y como condiciones de trabajo.

La Empresa Cartavio S.A.A., inmersa en esta crisis; como organización con más de 300 años de actividad no ha podido responder a los desafíos y retos de la demanda de gestión de recursos generados por los cambios vertiginosos del mundo moderno. La compañía se encuentra acogida a la Ley N° 27360, Ley de Promoción del Sector Agrario, y por tanto goza de beneficios tributarios como la aplicación de la tasa del 4% por aporte

al Seguro Social de Salud - ESSALUD, la tasa de 15% por Impuesto a la Renta, la depreciación acelerada de 20% anual en obras de infraestructura hidráulica y obras de riego; así como se encuentra facultada a emplear el contrato agrario, mediante la Ley N° 28810, dicho régimen de beneficios se amplió hasta el 31 de diciembre de 2021.

A pesar de ello, en el año 2015, la edad de cosecha se redujo en un 9.5%, lo que ocasionó una disminución del aporte de toneladas de caña por hectárea (TCH) de 13.9% respecto al año anterior. En cuanto a productividad, las toneladas de caña por hectárea mes (TCHM) registró una disminución del 4.9% y la sacarosa tuvo un incremento del 0.2% respecto al año 2014, y la producción de caña de azúcar, el 2015 marcó una reducción del 4.85%, cosechándose un estimado de 602, 217 toneladas.

Esta reducción es consecuencia de las paralizaciones, por cuanto la gestión del talento humano tradicional utilizado por los administradores – accionistas mayoritarios, basado en competencias para los directivos y en el amedrentamiento, despidos arbitrarios, a los obreros, han dado como resultado esta productividad deficiente y un clima social inestable en toda la población del ámbito de influencia de la empresa. La existencia de dos agrupaciones que se disputan la dirección del Sindicato Único de Trabajadores de Cartavio y Anexos trae como consecuencia que la empresa dialogue con una de ellas y firme convenios colectivos sin la aprobación de la mayoría de trabajadores, que muestran su disconformidad ante estos actos. Esto ocasiona conductas reaccionarias de los trabajadores, por cuanto, tiene que superar varias deficiencias y obstáculos en sus diferentes aspectos o dimensiones.

Entre ellas la gestión de talento humano y como es lógico además superar las amenazas externas; teniendo que ser concretos podemos señalar que: Aplica un Modelo de Gestión de Talento Humano por Competencias Laborales solo a los administrativos,

no posee Manuales de Funciones y Competencias Laborales, por empleos, conforme con las funciones y ocupaciones desarrolladas, en el marco del mapa de procesos institucional. Carece de los instrumentos, que permitan garantizar una eficaz gestión del empleo, en las etapas de selección, vinculación, movilización y desvinculación, así como de los instrumentos, que permita la evaluación y/o certificación de la competencia laboral de los trabajadores.

Asimismo, necesita un Plan Institucional de Capacitación y de Desarrollo, acorde con las necesidades de evaluación y/o certificación de las competencias de los colaboradores, así como un Plan de Compensación e incentivos. Por ello, está siempre presente las propuestas de huelgas de sus trabajadores en busca de mejoras en el pliego de reclamos del convenio colectivo.

En este sentido se puede afirmar que la realidad de la gestión de talento humano de la empresa en estudio, se caracteriza por el no logro de los estándares de calidad lo que exige una mejora sustancial en cada una de las dimensiones, implicando a todos los integrantes de la organización en pleno, desarrollando una sana cultura de evaluación con fines de superación íntegramente, más no mediáticos o de mero desprestigio.

Teniendo en cuenta que denominamos gestión de talento humano al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de una organización. El objetivo básico es alinear el área o profesionales de GTH con la estrategia de la organización, lo que permitirá implantar la estrategia organizacional a través de las personas, quienes son consideradas como los únicos recursos vivos e inteligentes capaces de llevar al éxito organizacional y enfrentar los desafíos que hoy en día se percibe en la fuerte competencia mundial. Es imprescindible resaltar que no se administran personas ni recursos humanos,

sino que se administra con las personas viéndolas como agentes activos y proactivos dotados de inteligencia, creatividad y habilidades.

Por su parte, la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida. Para toda empresa que quiera ser exitosa, es fundamental tener altos niveles de productividad. Mientras más productiva sea una organización, más rápido podrá satisfacer la demanda y superar a la competencia.

El equipo técnico, las estrategias de negocio y la gestión del talento humano, son los aspectos que tienen relación directa con la productividad de la empresa. Tener las herramientas de trabajo necesarias, ya sean tecnológicas o de maquinarias, es otro elemento primordial. De nada sirve dedicar tiempo a estructurar políticas de trabajo si no se tienen los materiales para ejecutar lo planeado.

Pero lo más importante es sin duda el equipo humano. Las estrategias y las herramientas son utilizadas e implementadas por personas, por lo que mantener un ambiente laboral grato es preponderante si se quiere obtener niveles de productividad altos. Una empresa que escucha a sus trabajadores, que respeta e incluso solicita sus opiniones, que fomenta la creatividad en los colaboradores y los incentiva a especializarse constantemente, generará en sus equipos un sentimiento de lealtad y de superación, lo que se reflejará en la calidad de los productos y/o servicios entregados.

Los administradores temporales – accionistas mayoritarios, muestran indiferencia ante la problemática, consideran que la falta de productividad se debe a la indiferencia de los trabajadores y a la falta de experiencias y procedimientos de los empleados para realizar su labor. Pero, el problema se encuentra ahí tan presente o quizá más generalizado que en décadas anteriores.

Este hecho justifica la necesidad de indagar en este campo de estudio y tratar de explicar la relación que existe entre la gestión de talento humano y la productividad de los trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A.

1.1.2. Enunciado del Problema

¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A., Provincia de Ascope, 2015?

1.1.3. Antecedentes del Problema

1.1.3.1. Internacionales

Prieto (2013), en su Tesis “Gestión del Talento Humano como Estrategia para Retención del Personal”, presentado para optar el Título de Especialista en Gestión del Talento Humano y Productividad en la Universidad de Medellín, llegó a las siguientes conclusiones:

El talento humano es lo que genera ideas que son únicas de la empresa, logrando establecer la diferencia entre una empresa y otra. Por eso, el talento es actualmente la variable más competitiva de las organizaciones. En las organizaciones avanzadas del mundo, la lucha está en atraer, seleccionar y retener a los mejores talentos. Solamente las personas más capacitadas podrán crear los mejores productos y generar las mejores ideas para que las compañías superen exitosamente a sus competidores.

Por lo general la gestión de talento está asociada con retener a aquellas personas con potencial para desarrollar una carrera dentro de la compañía y ocupar posiciones gerenciales en el futuro y, por lo mismo, son considerados en

los cuadros de sucesión. Pero, la otra dimensión del talento son las posiciones técnicas y los conocimientos específicos, que están representados en las personas con un conocimiento particular y que son muy escasos en el mercado, y, por lo tanto, encontrarlos implica un alto costo para la empresa.

La GTH, entonces, se convierte en un aspecto decisivo, pues si el éxito de las organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen, entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios y aumentar los niveles de productividad.

Nogales (2013), en su tesis “Modelo de Gestión de Talento Humano para la empresa agro azucarera “Manuelita” de Colombia en el año 2012- 2013”, llegó a las siguientes conclusiones:

Aplicado el test identificó que los trabajadores no conocen sus funciones especificadas en el Manual de Operaciones y funciones, asimismo, desconocen las normas contenidas en el Reglamento Interno.

El diseño del modelo de gestión de talento humano propuesto ayuda a reducir las falencias detectadas en el manejo del personal mediante un manual de recursos humanos que sirve de herramienta guía para optimizar los procesos relacionados con el personal de la empresa y las actividades que realizan cada uno de ellos.

Galvis (2013), en su Tesis “La gestión del talento humano y la productividad de la mano de obra de la Industria Metalmeccánica de la ciudad de Tulcán - Ecuador”, presentada para obtener el título de Ingeniera en Administración de Empresas y Marketing de la Universidad Politécnica Estatal del Carchi, llegó a las siguientes conclusiones:

La metalmecánica en la actualidad no cuenta con un modelo de gestión de talento humano, que le permita mejorar el desempeño laboral dentro de la empresa, por esta razón no existe un entrenamiento hacia su personal, lo que impide medir el grado de eficiencia, eficacia y calidad de la productividad en la mano de obra, no se realiza ningún tipo de capacitación ni motivación al recurso humano, que le permita explotar sus habilidades y mejorar su desempeño laboral. Es muy importante siempre darle motivos al personal para que se comprometa con sus actividades diarias y poder de esta manera aumentar su desempeño laboral.

Una empresa para que incremente día a día su productividad debe contar con un personal motivado, que le permita mejorar sus destrezas y habilidades, logrando así obtener una productividad significativa.

El diseño de un sistema de gestión de talento humano ayudará a reducir las falencias detectadas en la administración del personal, mediante un sistema de gestión de talento humano que sirve de herramienta guía para la optimización de los procesos relacionados con el personal de la empresa y las actividades que realizan cada uno.

1.1.3.2. Nacionales

Tito (2012), en su Tesis “Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana”, presentado para obtener el grado académico de Doctor en Ciencias Administrativas en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, llegó a concluir que sí es factible implementar la gestión en las empresas del sector

confección de calzado desde la perspectiva de las competencias, en un escenario de elevado nivel de competitividad como lo es, el sector confección de calzado, ya sea por las importaciones de calzados extranjeros, así como la atosigante competencia interna, que se traduce en la innovación permanente de modelos y variedades de calzados.

Los empresarios Mype están ávidos de incorporar nuevos conocimientos, mejorar sus habilidades gerenciales, y modular o refinar sus conductas y actitudes; de allí que asisten con interés a los talleres y capacitaciones que se ofertan. En esta, la capacitación en Gestión por Competencias, sí tuvo los resultados favorables obteniendo como resultado el impacto positivo de tales capacitaciones en la productividad laboral.

1.1.3.3. Locales

Alva & Juárez (2014), en su Tesis “Relación entre el Nivel de Satisfacción Laboral y el Nivel de Productividad de los colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A del Distrito de Trujillo-2014”, presentado para obtener el título profesional de Licenciado en Administración en la Universidad Privada Antenor Orrego, llegó a las siguientes conclusiones:

Existe un nivel medio de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A quienes consideran que no son reconocidos por su desempeño, que el relacionamiento con sus jefes no es el más adecuado; la empresa solo los capacita de manera limitada para realizar su trabajo y existe insatisfacción respecto a sus remuneraciones en relación a las responsabilidades encomendadas.

Existe un nivel medio de productividad, por cuanto no existe una clara orientación a los resultados, el nivel de oportunidad en la entrega de recursos no es la más adecuada, y el entrenamiento del personal es insuficiente.

Las estrategias para mejorar la satisfacción laboral, comprenden incentivos económicos y no económicos, talleres de integración para mejorar el relacionamiento entre los jefes y colaboradores, capacitación para potencializar las habilidades de los colaboradores, comunicación interna de 360°.

La Torre (2002), en su Tesis “Motivación del Personal y el Incremento de la Productividad en la Compañía Industrial OMEGA S.A.” presentado para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas en la Universidad Privada Antenor Orrego, llegó a concluir que lo fundamental que se debe considerar que los empleados es que tengan libertad y oportunidad de expresarse, trabajar con equipos y materiales adecuados y sobre todo una expansión vertical de sus puestos para incrementar la productividad.

Por esta razón debe existir un entrenamiento hacia su personal, lo que redundará en el incremento del grado de eficiencia, eficacia y calidad de la productividad en la mano de obra, realizándose además capacitaciones y motivaciones salariales al recurso humano, que le permita explotar sus habilidades y mejorar su desempeño laboral

1.1.4. Justificación

1.1.4.1. Teórica

Desde el punto de vista teórico, la presente investigación aporta el modelo de gestión por competencias de González (2006, p.35), actualmente se habla de la

Gestión por Competencia como un modelo integral de la Gestión del Talento Humano que contribuye a esta, con un nuevo enfoque, detectando, adquiriendo, potenciando y desarrollando las competencias que dan valor agregado a la empresa brindándoles la diferenciación como una ventaja competitiva. Asimismo, se tomó como referencia la teoría sobre productividad propuesta por Bain (2000), para establecer sus respectivos indicadores plasmados en la operacionalización de las variables.

1.1.4.2. Práctica

Desde el punto de vista práctico, creemos que para que la productividad del trabajador se logre a plenitud, es necesario que se rescaten las normas básicas de gestión de recursos humanos y es aquí, donde se juega un papel fundamental, liderando el proceso de investigación, ello permitirá conseguir funcionarios y trabajadores más predispuestos, con mejor capacidad de asimilar los problemas, con mejor criterio para sugerir cambios en provecho de la empresa, con mejor capacidad de análisis y observación del proceso de producción y poder enmendar errores.

1.1.4.3. Social

La presente investigación se justifica porque, tiene relevancia social por cuanto los trabajadores constituyen el recurso más preciado, más valioso en toda sociedad. Toda empresa está compuesta de seres humanos que se unen para beneficio mutuo, y ésta se forma o se destruye por la calidad o el comportamiento de su gente. Lo que distingue a una empresa son sus seres humanos que poseen

habilidades para usar conocimientos de todas clases. Sólo es a través de los trabajadores que los demás recursos se pueden utilizar con efectividad.

1.1.4.4. Metodológica

Se tomó en consideración los criterios de validez y confiabilidad de los instrumentos a través de la prueba estadística Alfa de Cronbach, así como la validación de juicio de expertos y para la contratación de la hipótesis se utilizó la prueba Chi Cuadrado; asimismo el programa SPSS versión 22.0 permitió un mejor análisis de los resultados.

1.2. Hipótesis

La relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. es directa.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A, Provincia de Ascope-2015.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de la gestión del talento humano de la Empresa Cartavio S.A.A.
- Determinar el nivel de productividad de los trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A.
- Determinar el nivel de asociación de las dimensiones de la Gestión del Talento Humano con las dimensiones de la Productividad de los trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A.

1.4. Marco Teórico

1.4.1. Gestión del Talento Humano

1.4.1.1. Talento Humano

Según Mosquera (2011), en lo referente al talento humano “no solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos,

experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc.”

1.4.1.2. Gestión del Talento Humano

Para García, Sánchez & Zapata (2008), afirman:

Es la actividad empresarial estratégica compuesta por un conjunto de políticas, planes, programas y actividades realizadas por una organización con el objeto de obtener, motivar, retribuir y desarrollar a las personas que requieren en sus diferentes estructuras para crear una estructura organizacional donde se equilibren los diferentes intereses y se logren los objetivos y metas organizacionales de la empresa (p.16).

Así mismo Chiavenato (2009) sostiene:

La gestión del talento humano es un campo muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones. Depende de las contingencias y las situaciones en razón de diversos aspectos, como la cultura que existe en cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología que utiliza, los procesos internos, el estilo de administración utilizado y de infinidad de otras variables importantes. (pp. 7-8).

Por lo tanto, la gestión del talento humano es muy importante para las empresas que quieren alcanzar el éxito. Empieza desde contratar a las personas que cumplan con las competencias para ocupar un cargo, capacitar a las personas, así como proporcionar los mecanismos y ambientes laborales agradables para que estos se sientan motivados y por lo tanto sean más productivos para la organización. Rodríguez (2007), refiere que los recursos humanos son todas las personas que trabajan en una institución y representan un gran valor para los administradores

porque son ellos los que poseen habilidades y conocimientos acerca del sistema de trabajo de la institución.

1.4.1.3. Aspectos fundamentales de la gestión moderna del Talento Humano

Para Chiavenato (2009), la Gestión del Talento Humano se basa en algunos aspectos fundamentales:

1. Las personas como seres humanos.

Son dotadas de personalidad propia y profundamente diferentes entre sí, con un historial personal particular y diferenciado, poseedoras de conocimientos, habilidades y competencias indispensables para la debida administración de los demás recursos de la organización. Las personas como individuos y no como meros recursos de la organización.

2. Las personas como activadores de los recursos de la organización.

Son como elementos que impulsan a la organización, capaces de dotarla del talento indispensable para su constante renovación y competitividad en un mundo lleno de cambios y desafíos. Las personas como fuente de impulso propio que dinamiza a reorganización y no como agentes pasivos, inertes y estáticos.

3. Las personas como asociadas de la organización.

Son capaces de conducir a la organización al éxito y a la excelencia. Cuando las personas están asociadas a la organización hacen inversiones como esfuerzo, dedicación, responsabilidad, compromiso, riesgos, etc. Esperando obtener algún beneficio de esas inversiones como: salarios, incentivos económicos, crecimiento profesional, satisfacción, desarrollo de

carrera, entre otros Chiavenato (2009). Conforme el rendimiento sea bueno, la tendencia será a mantener o aumentar la inversión; de ahí nace la reciprocidad entre las personas y las organizaciones. Las personas como asociados activos de la organización y no como sujetos pasivos de ella.

4. *Las personas como talentos proveedores de competencias.*

Chiavenato (2009) refiere a las personas como elementos vivos y portadores de competencias esenciales para el éxito de la organización. Cualquier organización puede comprar máquinas y adquirir tecnologías para equipararse con sus competidores; esto es relativamente fácil, pero construir competencias similares a las que poseen los competidores es extremadamente difícil, lleva tiempo, maduración y aprendizaje.

5. *Las personas como el capital humano de la organización.*

“Como el principal activo de la empresa que agrega inteligencia a su negocio (Chiavenato, 2009, p.11)”.

1.4.1.4. Objetivos de la Gestión del Talento Humano

Tomando la teoría de Chiavenato (2009). Las organizaciones que son exitosas se han dado cuenta que pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el rendimiento sobre las inversiones de todos los grupos de interés, principalmente en los empleados ya que son estos el principal activo de la organización por ello las empresas deben ser más conscientes y prestarles mayor atención a sus trabajadores.

Las personas aumentan o reducen las fortalezas y las debilidades de una organización, depende de cómo sean tratados. Los nombres tales como

departamento de personal, relaciones industriales, recursos humanos, desarrollo de talentos, capital humano o capital intelectual, se utilizan para describir la unidad, el departamento o el equipo que administra a las personas; el termino recursos humanos es el más común de todos. Así pues, Chiavenato afirma que para alcanzar los objetivos de la administración de recursos humanos es necesario tratarlas como elementos básicos para la eficacia de la organización.

Los objetivos deben contribuir a alcanzar la eficacia de la organización:

a. *Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión.*

Chiavenato (2009, p.11), nos dice que la función de la Administración de Recursos Humanos es un componente fundamental de la organización de hoy. Antes se hacía hincapié en hacer las cosas correctamente, se imponían métodos y reglas a los trabajadores para conseguir la eficiencia. El salto a la eficacia vino con la preocupación por alcanzar objetivos y resultados. No se puede imaginar la función de ARH sin conocer el negocio de una organización. Cada negocio tiene diferentes implicaciones para la ARH. El principal objetivo de la ARH es ayudar a la organización a alcanzar sus metas y objetivos y a realizar su misión.

b. *Proporcionar competitividad a la organización.*

La función del Área de Recursos Humanos es hacer que las fortalezas de las personas sean más productivas para beneficio de los clientes, los asociados y los empleados. Esto significa saber crear, desarrollar y aplicar las habilidades y las competencias de la fuerza de trabajo. La competitividad a nivel macroeconómico es el grado en que una organización puede producir bienes y servicios que sean aceptados en

mercados internacionales, al mismo tiempo mantener o aumentar las ganancias de las personas tal como lo afirma Chiavenato (2009).

c. Proporcionar a la organización personas bien entrenadas y motivadas.

El propósito del Área de Recursos Humanos es preparar y capacitar continuamente a las personas que son el patrimonio más valioso de la empresa, se les debe brindar reconocimiento y no solo monetario, sino que las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben. Chiavenato (2009), refiere también que se debe recompensar los buenos resultados, los objetivos deben ser claros, deben ser explicados como serán medidos y cuáles serán los beneficios si son alcanzados.

d. Aumentar la auto actualización y la satisfacción de las personas en el trabajo.

Para que las personas sean productivas, deben sentir que el trabajo es el adecuado para sus competencias y que se les trata con equidad. Las personas pasan la mayor parte de su vida en el trabajo por lo tanto requieren identificarse con el trabajo que hacen. Las personas satisfechas no son necesariamente las más productivas pero las personas insatisfechas tienden a desligarse de la empresa, a ausentarse y producir peor calidad que las personas satisfechas. Chiavenato (2009), dice “La felicidad en la organización y la satisfacción en el trabajo son determinantes para su éxito” (p.13).

e. Desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.

La calidad de vida en el trabajo se refiere al estilo de administración, la libertad y la autonomía para tomar decisiones, tener un ambiente de

trabajo agradable, la camaradería, la seguridad en el empleo, trabajar las horas adecuadas y desarrollar tareas significativas y agradables. Así mismo Chiavenato (2009) alega que la CVT tiene el objetivo de satisfacer las necesidades individuales de las personas y convertir a la organización en un lugar atractivo y deseable. La confianza de las personas en la organización también es fundamental para retener y asegurar a los talentos.

f. Administrar e impulsar el cambio

En decenios recientes hubo un periodo turbulento de cambios sociales, tecnológicos, económicos, culturales y políticos. Estos cambios y tendencias traen nuevos enfoques, más flexibles y ágiles, que deben aplicarse para garantizarla supervivencia de las organizaciones. Además, los profesionales de la ARH deben saber cómo lidiar con los cambios si realmente quieren contribuir al éxito de su organización. Son cambios que se multiplican exponencialmente y cuyas soluciones imponen nuevas estrategias, filosofías, programas, procedimientos y soluciones. La ARH está comprometida con los cambios (Chiavenato, 2009, p.13).

g. Mantener políticas éticas socialmente responsable

Las empresas se preocupan por mantener políticas éticas y por aplicar la responsabilidad social empresarial. Para Chiavenato (2009, p.13):

Toda actividad de ARH debe ser abierta, transparente, justa, confiable y ética. Las personas no deben ser discriminadas y sus derechos básicos deben estar garantizados. Los principios éticos se deben aplicar a todas las actividades de la ARH. Tanto las personas como las organizaciones deben seguir normas éticas y de responsabilidad social. La responsabilidad social no es una exigencia

impuesta sólo a las organizaciones, sino también, y principalmente, a las personas que trabajan en ellas.

h. *Construir la mejor empresa y el mejor equipo.*

Ya no basta con cuidar a las personas. Al cuidar a los talentos, la ARH debe cuidar también el contexto donde trabajan. Esto implica la organización del trabajo, la cultura corporativa y el estilo de administración. Al lidiar con estas variables, la ARH conduce a la creación no sólo de una fuerza de trabajo fuertemente involucrada, sino también de una empresa nueva y diferente (Chiavenato, 2009, p.13).

1.4.1.5. Los seis procesos de la Gestión del Talento Humano

Los principales procesos de la moderna gestión del talento humano se centran en seis procesos:

- 1. Admisión de personas, Procesos para integrar personas:** ¿Quién debe trabajar en la organización? “Son los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas. Incluyen el reclutamiento y la selección de personal” (Chiavenato, 2009, p.15).

La selección de personal es un proceso destinado a buscar, evaluar y reclutar a las personas que reúnen las competencias más apropiadas para desarrollar con eficacia un determinado puesto de trabajo.

- 2. Aplicación de personas, Procesos para organizar a las personas:** ¿Qué deberán hacer las personas?

Son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizan en la Empresa, para orientar y acompañar su desempeño. Incluyen el diseño

organizacional y de puestos, el análisis y la descripción de los mismos, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño (Chiavenato, 2009, p.15).

3. Compensación de las personas, Procesos para recompensar a las

personas: ¿Cómo compensar a las personas? Chiavenato (2009, p.15)

“Son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen recompensas, remuneración y prestaciones y servicios sociales”.

4. Desarrollo de personas, Procesos para desarrollar a las personas:

¿Cómo desarrollar a las personas? Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implican la formación y el desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios y el desarrollo de carreras, y los programas de comunicación y conformidad (Chiavenato, 2009, pp.15-16).

5. Mantenimiento de personas, Procesos para retener a las personas:

¿Cómo retener a las personas en el trabajo? Chiavenato (2009, p.16) “Son los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad, la calidad de vida y las relaciones sindicales”.

6. Evaluación de personas, Procesos para auditar a las personas: ¿Cómo

saber lo que hacen y lo que son? “Son los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados. Incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa”

(Chiavenato, 2009, p.16). Para este proceso las empresas también incluyen la base de datos y los sistemas de información gerencial para evaluar a los trabajadores.

Basándonos en la teoría de Chiavenato (2009), no existe un proceso que sea el más importante o decisivo, sino que depende de las condiciones de la empresa uno u otro podría tener prioridad. Si la empresa desea ampliarse y aumentar sus actividades entonces los procesos para integrar personas adquiere prioridad, si cambian a nuevas tecnologías, los procesos para desarrollar personas resultan ser los más importantes y si busca retener a los trabajadores más talentosos de la organización, los procesos para retener a las personas son fundamentales. Por lo tanto, todos los procesos son igualmente importantes y deben ser tratados sistemáticamente como un todo, si uno de ellos falla en consecuencia, sobrecarga a los demás, lo que hace la diferencia es la conexión, o sea la red.

1.4.1.6. Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias

1.4.1.6.1. Gestión por competencias

Día a día el hombre se enfrenta a nuevos retos que le exigen como persona, individuo y sociedad dar el mejor esfuerzo de si para obtener el mejor resultado. Según González (2006, p.35) nos dice:

Actualmente se habla de la Gestión por Competencia como un modelo integral de la Gestión del Talento Humano que contribuye a esta, con un nuevo enfoque, detectando, adquiriendo, potenciando y desarrollando las competencias que dan valor agregado a la empresa brindándoles la diferenciación como una ventaja competitiva.

Para Alles (2008, p.79), un esquema global por competencias debe relacionarse con toda la organización y con todos los procesos. Acotando además que no es posible pensar en un modelo de gestión por competencias sin que se vean afectados y/o modificados todos los procesos de Recursos Humanos.

1.4.1.6.2. Características de un modelo de Gestión por Competencias

Las características para la implementación con éxito de un modelo de gestión por competencias, Alles (2008) son:

Que el modelo sea aplicable y no teórico, comprensible por todos los integrantes de la organización, útil para la empresa, fiable, de fácil manejo, que en su conjunto permita el desarrollo de las personas.

1.4.1.6.3. Pasos para implementar un Modelo de Gestión por Competencias

Allés (2008), describe los pasos que son necesarios para implementar un modelo de gestión por competencias:

- a. Definir (o revisar) de la misión y visión de la organización.
- b. Definir las competencias por la máxima dirección de la empresa, tanto cardinal como específica.
- c. Confeccionar los documentos necesarios: diccionarios de competencias y comportamientos.
- d. Asignación de competencias y grados o niveles a los diferentes puestos de la organización.
- e. Determinar las brechas entre las competencias definidas por el modelo y las que poseen los integrantes de la organización.

- f. Diseñar los procesos o subsistemas de recursos humanos por competencias: selección, desempeño y desarrollo son los tres pilares importantes de la metodología.

El modelo de Gestión por Competencias se relaciona con dos ejes vinculados entre sí:

1. Lograr que las personas que integran la organización estén alineadas con la estrategia.
2. Desarrollar las capacidades de las personas a fin de que esta alineación sea más efectiva y beneficiosa.

1.4.1.6.4. Beneficios de la Gestión por Competencias

La Gestión por Competencias, según Graminga citado por González (2006, pp. 35-36), genera múltiples beneficios a las personas y a las organizaciones:

- a. La posibilidad de definir perfiles profesionales que favorecerán a la productividad.
- b. El desarrollo de equipos que posean las competencias necesarias para su área específica de trabajo.
- c. La identificación de los puntos débiles, permitiendo intervenciones de mejora que garantizan los resultados.
- d. El gerenciamiento del desempeño con base en objetivos medibles, cuantificables y con posibilidad de observación directa.
- e. El aumento de la productividad y la optimización de los resultados.

- f. La concienciación de los equipos para que asuman la corresponsabilidad de su autodesarrollo. Tornándose un proceso de ganar – ganar desde el momento en que las expectativas de todos están atendidas.
- g. Cuando se instala la gerencia por competencias se evita que los gerentes y sus colaboradores pierdan el tiempo en programas de entrenamiento y desarrollo que no tienen que ver con las necesidades de la empresa o las necesidades particulares de cada puesto de trabajo.

1.4.2. Productividad

1.4.2.1. Definición

Robbins & Coulter (2010), la definen como el volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción. En la fabricación, la productividad evalúa el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y la mano de obra. Además, la productividad está limitada por el mejoramiento tanto de las habilidades del talento humano como de los medios de producción.

Prokopenko (2001), afirma: “aunque la productividad puede significar cosas diferentes para diferentes personas, el concepto básico es siempre la relación entre la cantidad y calidad de bienes o servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados para producirlos” (p. 3).

1.4.2.2. Beneficios de la Productividad

Reflejar eficientes niveles de productividad dentro de una organización será principal responsabilidad y objetivos de los directivos (Robbins & Judge, 2009). Los recursos son administrados por las personas, quienes aportaran todos sus esfuerzos necesarios para producir bienes y servicios en forma eficiente,

mejorando dicha producción cada vez más, por lo que toda mejora en la productividad dependerá principalmente del desenvolvimiento de las personas dentro de la organización (Singh, 2008, p.21).

Asimismo, las personas encaminan todas acciones para poder alcanzar determinados objetivos o fines que son muy importantes para ellas, uno de estos fines es la actividad económica, que representa una parte muy importante para satisfacer sus necesidades en la sociedad (Perea, 2006, p. 41).

Asimismo, es importante que organización alinee las necesidades de las personas como seres individuales y las necesidades y deseos de los grupos, con los objetivos que la organización plantea lograr. Esto lo logra, coordinando a grupos y a individuos, a fin de obtener la colaboración y la eficacia requerida.

Por esta razón, la productividad del factor humano es un elemento clave para el logro de los objetivos de las organizaciones, de su desempeño económico y para su permanencia en el tiempo, por lo que la calidad de su recurso humano, los sistemas de trabajo, las políticas de la organización y su cultura son vitales para su sostenimiento y mejora

El único camino para que un negocio pueda crecer y aumentar su rentabilidad o sus utilidades es aumentar su productividad. El instrumento fundamental que origina una mayor productividad es la utilización de métodos, el estudio de tiempos y un sistema de pago de salarios eficiente.

1.4.2.3. Medición de la productividad

Gaither & Frazier (2010), definieron que se obtiene productividad mediante la cantidad de productos y servicios realizados entre la cantidad de recursos utilizados y propusieron la siguiente medición:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Cantidad de productos o servicios realizados}}{\text{Cantidad de recursos utilizados}}$$

Es la medida de desempeño que abarca la consecución de metas y la proporción entre el logro de resultados y los insumos requeridos/utilizados para conseguirlos.

1.4.2.4. Indicadores de productividad

Kootz & Weihrich (2004), señalan que existen tres criterios comúnmente utilizados en la evaluación del desempeño de un sistema, los cuales están relacionados con la productividad.

A. Eficiencia: Es la relación con los recursos o cumplimiento de actividades, como la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados y el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose en productos. La eficiencia está vinculada en la productividad; pero si sólo se utilizara este indicador como medición de la productividad únicamente se asociaría la productividad al uso de los recursos, sólo se tomaría en cuenta la cantidad y no la calidad de lo producido, se pone un énfasis mayor hacia adentro de la organización buscar a toda costa ser más eficiente y obtener un estilo eficientista para toda la organización que se materializaría en un análisis y control riguroso del cumplimiento de los presupuestos de gastos, el uso de las horas disponibles y otros.

B. Efectividad.: Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. Se considera la cantidad como único criterio, se cae en estilos efectivistas, aquellos donde lo importante es el resultado, no importa a qué costo. La efectividad se vincula con la productividad a través de impactar en el logro de mayores y mejores productos.

C. Eficacia: Valora el impacto de lo que se hace, del producto o servicio que se presta. No basta con producir con 100% de efectividad el servicio o producto que se fija, tanto en cantidad y calidad, sino que es necesario que el mismo sea el adecuado; aquel que logrará realmente satisfacer al cliente o impactar en el mercado. Del análisis de estos tres indicadores se desprende que no pueden ser considerados ninguno de ellos de forma independiente, ya que cada uno brinda una medición parcial de los resultados. Es por ello que deben ser considerados como indicadores que sirven para medir de forma integral la productividad.

1.4.2.5. Factores que influyen en la productividad

Noguera (2006) afirma que existen dos factores que influyen en la productividad.

A. El entorno

La mayoría de las variables producidas por el entorno son incontrolables. Entre otras, se encuentran las leyes y normativas dictadas por el Estado, los cambiantes valores y actitudes sociales que influyen en los individuos, los

cambios en la tecnología, los precios de la materia prima, la energía y el capital.

B. Características del trabajo:

La cultura organizacional, influye a los individuos, su conducta en el trabajo, su desempeño laboral y la efectividad de la organización. La manera en que las personas se tratan entre sí, e incluso, la manera en que se tratan a sí mismas, tiene una gran influencia en la forma cómo se realizan las actividades dentro de las organizaciones. Para que la organización sea productiva, es necesario desarrollar una estructura capaz de ejecutar la estrategia con éxito;

- a.** Desarrollar las habilidades y capacidades necesarias.
- b.** Seleccionar a las personas para las posiciones claves.
- c.** Establecer un presupuesto que apoye a la estrategia.
- d.** Instalar un sistema administrativo interno.
- e.** Diseñar un sistema de incentivo y recompensas relacionados estrechamente con los objetivos y la estrategia.
- f.** Ejercer el liderazgo estratégico, moldear valores, espíritu innovador, reforzar normas y conducta ética.

C. La estrategia y la estructura

Para que la organización sea productiva, es necesario desarrollar una estructura capaz de ejecutar la estrategia con éxito; desarrollando las habilidades y capacidades necesarias. Seleccionar a las personas para las posiciones clave.

Establecer un presupuesto que apoye a la estrategia e instalar un sistema administrativo interno.

Diseñar un sistema de incentivo y recompensas relacionados estrechamente con los objetivos y la estrategia.

Ejercer el liderazgo estratégico: moldear valores, espíritu innovador, reforzar normas y conducta ética.

1.4.2.6. Factores para mejorar la productividad

Según Prokopenko (2001) existen dos categorías principales de factores de productividad:

1. Factores internos: (controlables). Algunos factores internos son susceptibles de modificarse más fácilmente que otros, por lo que se les clasifica en dos grupos, duros y blandos (Prokopenko, 2001, p.11).

a. Factores duros

Producto: La productividad de este factor significa el grado en el que el producto satisface las exigencias del cliente; y se le puede mejorar mediante un perfeccionamiento del diseño y de las especificaciones.

Planta y equipo: La productividad de este factor se puede mejorar el prestar atención a la utilización, la antigüedad, la modernización, el costo, la inversión, el equipo producido internamente, el mantenimiento y la expansión de la capacidad, el control de los inventarios, la planificación y control de la producción, entre otros.

Tecnología: La innovación tecnológica constituye una fuente importante de aumento de la productividad, ya que se puede lograr un

mayor volumen de bienes y servicios, un perfeccionamiento de la calidad, la introducción de nuevos métodos de comercialización, entre otros, mediante una mayor automatización y una mejor tecnología de la información.

Materiales y energía: En este rubro, hasta un pequeño esfuerzo por reducir el consumo de materiales y energía puede producir notables resultados. Además, se pone énfasis en las materias primas y los materiales indirectos.

b. Factores blandos.

Persona: Se puede mejorar la productividad de este factor para obtener la cooperación y participación de los trabajadores, a través de una buena motivación, de la constitución de un conjunto de valores favorables al aumento de la productividad, de un adecuado programa de sueldos y salarios, de una buena formación y educación, y de programas de seguridad.

Organización y sistemas: Para mejorar su productividad se debe volver más flexible, capaz de prever los cambios del mercado y de responder a ellos, estar pendientes de las nuevas capacidades de la mano de obra, de las innovaciones tecnológicas, así como poseer una buena comunicación en todos los niveles.

Métodos de trabajo: Se debe realizar un análisis sistemático de los métodos actuales, la eliminación del trabajo innecesario y la realización del trabajo necesario con más eficacia, a través de un estudio del trabajo y de la formación profesional.

Estilos de dirección: Es el responsable del uso eficaz de todos los recursos sometidos al control de la empresa, debido a que influye en el diseño organizativo, las políticas de personal, la descripción del puesto de trabajo, la planificación y control operativos, las políticas de mantenimiento y compras, los costos de capital, las fuentes de capital, los sistemas de elaboración del presupuesto, las técnicas de control de costos y otros.

2. Factores externos: (no controlables). Esos factores afectan a la productividad de la empresa individual, pero las organizaciones afectadas no pueden controlarlos activamente. La dirección de la empresa ha de entender y tomar en consideración estos factores al planificar y ejecutar los programas de productividad. Teniendo presente todos los lazos sociales, políticos, económicos y organizativos que existen (Prokopenko, 2001, p 16).

a. Ajustes estructurales: Los cambios estructurales de la sociedad influyen a menudo en la productividad nacional y de la empresa independientemente de la dirección adoptada por las compañías. Sin embargo, a largo plazo los cambios en la productividad tienden a modificar a esta estructura.

- **Cambios económicos:** El traslado de empleo de la agricultura a la industria manufacturera; el paso del sector manufacturero a las industrias de servicio; y por otro lado las variaciones en la composición del capital, el impacto estructural de las actividades de

investigación, desarrollo y tecnología, las economías de escala, y la competitividad industrial.

- **Cambios demográficos y sociales:** Dentro de este aspecto destacan las tasas de natalidad y las de mortalidad, ya que a largo plazo tienden a repercutir en el mercado de trabajo, la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo y los ingresos que perciben, la edad de jubilación, y los valores y actitudes culturales.

b. Recursos naturales: Comprenden la mano de obra, capacidad técnica, educación, formación profesional, salud, actitudes, motivaciones, y perfeccionamiento profesional; la tierra y el grado de erosión que tiene, la contaminación del suelo, la disponibilidad de tierras, la energía y su oferta, las materias primas y sus precios, así como su abundancia.

c. Administración pública e infraestructura: Comprende las leyes, reglamentos o prácticas institucionales que se llevan a cabo y que repercuten directamente en la productividad. Robbins & Coulter (2010), indican que la productividad es una combinación de las variables de persona y operaciones.

1.4.2.7. Dimensiones de la productividad

Bain (2000), afirma que las dimensiones de la productividad son:

- A. Conocimiento:** Son las competencias para el cumplimiento de metas que el trabajador debe tener obtener para mejorar productividad: cantidad de bolsas de azúcar de 50 kg/hora. Asimismo, abarca el desarrollo profesional

de cada trabajador en fines de cumplir las metas y aumentar la productividad de la empresa.

B. Valores: Es aquello que debe practicar todo trabajador en su centro de labores, del desarrollo de esta dimensión influye en el nivel de lealtad que tenga con sus superiores, puntualidad con la entrega de trabajos que se le asignan, así como la responsabilidad con la que asume sus funciones.

C. Relaciones: Son las relaciones interpersonales de los trabajadores en su área determinada, el desarrollo de esta dimensión implica que mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros, le gusta participar en actividades en trabajo en equipo y participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.

1.5. Marco conceptual

Talento Humano: No solo el esfuerzo o la actividad humana quedan comprendidos en este grupo, sino también otros factores que dan diversas modalidades a esa actividad: conocimientos, experiencias, motivación, intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, etc.

Gestión del Talento Humano: Es un campo muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones. Depende de las contingencias y las situaciones en razón de diversos aspectos, como la cultura que existe en cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología que utiliza, los procesos internos, el estilo de administración utilizado y de infinidad de otras variables importantes.

Admisión de personas: Procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas. Incluyen el reclutamiento y la selección de personal.

Aplicación de personas: Procesos para diseñar las actividades que las personas realizan en la Empresa, para orientar y acompañar su desempeño. Incluyen el diseño organizacional y de puestos, el análisis y la descripción de los mismos, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño.

Compensación de las personas: Procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen recompensas, remuneración y prestaciones y servicios sociales.

Desarrollo de personas: Procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implican la formación y el desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios y el desarrollo de carreras, y los programas de comunicación y conformidad.

Mantenimiento de personas: Procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad, la calidad de vida y las relaciones sindicales.

Evaluación de personas: Procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados. Incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa.

Gestión por competencias: Es un modelo integral de la Gestión del Talento Humano que contribuye a esta, con un nuevo enfoque, detectando, adquiriendo, potenciando y

desarrollando las competencias que dan valor agregado a la empresa brindándoles la diferenciación como una ventaja competitiva.

Productividad: Es el volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción.

Eficiencia: Es la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados y el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose en productos.

Efectividad.: Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados.

Eficacia: Valora el impacto de lo que se hace, del producto o servicio que se presta.

Conocimiento: Son las competencias para el cumplimiento de metas que el trabajador debe tener obtener para mejorar productividad.

Valores: Es aquello que debe practicar todo trabajador en su centro de labores, el nivel de lealtad que tenga con sus superiores, puntualidad en la entrega de trabajos que se le asignan, así como la responsabilidad con la que asume sus funciones.

Relaciones: Son las relaciones interpersonales de los trabajadores en su área determinada, implica mantener buenas relaciones interpersonales con sus compañeros, participar en actividades de trabajo en equipo y participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.

CAPÍTULO II

MATERIAL Y

PROCEDIMIENTOS

II. MATERIAL Y PROCEDIMIENTOS

2.1. Material

2.1.1. Población

Estuvo constituida por los 300 trabajadores del área de fábrica de la empresa Cartavio SAA durante el año 2015, distribuido de la siguiente manera:

AREAS	TALENTO HUMANO					
	JEFES		TRABAJADORES		TOTAL	
	N°	%	N°	%	N°	%
PRODUCCIÓN	5	2	245	81	250	84
MAESTRANZA	2	0.6	8	2.6	10	3
ENVASE	4	1.3	26	8,3	30	10
LABORATORIO	2	0,6	8	2,6	10	3
TOTAL	13	4,5	287	95.5	300	100

Fuente: Información recogida de cuadro de asignación de personal 2015.

2.1.2. Marco de muestreo

Reportes de trabajadores al 2015.

2.1.3. Unidad de análisis

- Trabajadores del área de Recursos Humanos.
- Jefes de área de la Empresa Cartavio SAA., en el año 2015.

2.1.4. Muestra

La muestra estuvo conformada por 101 trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A. durante el año 2015, de los cuales 05 son jefes de área, determinado mediante la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N-1) (E)^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde:

$$Z = 95\% = 1.96$$

$$E = 0.08$$

$$p = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$N = 300$$

$$n = \frac{1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 300}{(300-1) (0.08)^2 + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}$$

$$\mathbf{n = 101.}$$

2.1.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas	Instrumentos	Unidad de Análisis
Encuesta para la variable Gestión del Talento Humano (anexo N° 01)	Cuestionario	Trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A
Encuesta para la variable Productividad (anexo N° 02)	Cuestionario	Jefes de Área de la Empresa Cartavio S.A.A.

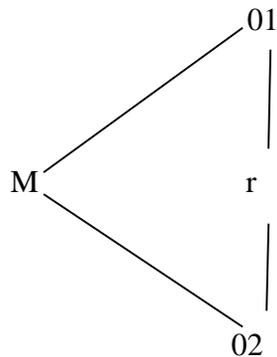
Fuente: Elaborado por la autoras

2.2. Procedimientos

2.2.1. Diseño de contrastación

Es un diseño correlacional donde se recolectan datos para describir la relación entre variables en un momento determinado (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Graficada de la siguiente manera:



Donde:

M: Trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A.

01: Gestión de Talento Humano

02: Productividad

r: relación

2.2.2. Análisis de variables

Operacionalización de las variables

ENUNCIADO DEL PROBLEMA	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPOS DE PREGUNTA
¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A., Provincia de Ascope.-2015?	La relación que existe entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. es directa.	Gestión del Talento Humano Chiavenato (2009), define la gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas, incluido reclutamiento, selección, capacitación,	Admisión de Personas	Reclutamiento	ESCALA ORDINAL
				Selección	
			Aplicación de Personas	Diseño Organizacional y Diseño de cargos	
				Orientación a las personas	
				Evaluación del Desempeño	
			Compensación de Personas	Remuneración	
				Programa de Incentivos	
				Beneficios y Servicios Sociales	
			Desarrollo de Personas	Capacitación	
				Desarrollo personal y desarrollo de carrera	

	recompensas, evaluación del desempeño, remuneración y calidad de vida.		Comunicación e integración	
		Mantenimiento de Personas	Higiene y Seguridad en el Trabajo	
			Relaciones Laborales	
			Bienestar Social Laboral	
		Evaluación de Personas	Controlar y verificar	
	Productividad El concepto básico es siempre la relación entre la cantidad y calidad de bienes o servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados para producirlos. Prokopenko (2011).	Conocimientos	Competencias para el cumplimiento de Metas	ESCALA ORDINAL
		Desarrollo Profesional		
	Valores	Puntualidad en la Entrega del trabajo		
		Lealtad con sus superiores		
		Responsabilidad al asumir funciones		
Relaciones	Interpersonales y Trabajo en Equipo			

2.2.3. Procesamiento y análisis de datos

El tratamiento estadístico que se realizó con los resultados encontrados, es de dos tipos descriptivo para describir la distribución de las puntuaciones o las frecuencias obtenidas e inferencial. Para probar hipótesis y generalizar resultados (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, pp.287-307).

2.2.3.1. Estadística descriptiva

A. Distribución de frecuencia

Conjunto de puntuaciones ordenadas en sus respectivas categorías, y se presenta en una tabla que contiene las variables, las categorías, las frecuencias con sus respectivos porcentajes. (Hernández, Fernández Baptista, 2010, pp.287-289).

Las distribuciones de frecuencia, se presentan, en forma de histogramas. (Hernández, Fernández Baptista, 2010, p.290).

B. Medidas de tendencia central

a. La media

Es el promedio aritmético de una distribución y es la suma de todos los valores dividida entre el número de casos. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p.293).

Esta medida permite identificar el nivel de gestión del talento humano y la productividad de cada uno de los trabajadores.

Su fórmula es:

$$X = \frac{\sum X}{N}$$

C. Medidas de la variabilidad

a. La desviación estándar o típica

Es el promedio de desviación de las puntuaciones con respecto a la media que se expresa en las unidades originales de medición de la distribución. La desviación estándar se interpreta como cuánto se desvía, en promedio, de la media un conjunto de puntuaciones. Cuando mayor sea la dispersión de los datos alrededor de la media, mayor es la desviación estándar. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p.293).

Su fórmula es:

$$Sd = \sqrt{\frac{\sum X^2}{n} - \bar{X}^2}$$

b. Coeficiente de variabilidad

Permite determinar si los grupos son homogéneos o heterogéneos. Es homogéneo si el coeficiente de variabilidad es menor al 33% y es heterogéneo si es mayor al 33%. (Hernández, Fernández Baptista, 2010, p.293)

Su fórmula es:

$$C. V. = Sd / \bar{X} \cdot 100$$

c. Estadística inferencial.

Para probar hipótesis y generalizar los resultados de la muestra y permite establecer parámetros. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p.305).

- Prueba de Chi Cuadrado

Una prueba de chi-cuadrado es una prueba de hipótesis que compara la distribución observada de los datos con una distribución esperada de los datos. (Hernández, Fernández & Baptista, 2010, p.305).

Formula:

$$X^2 (df) = \sum \frac{(O - E)^2}{E}$$

X^2 .- Chi Cuadrada

df.- Grados de libertad

\sum .- suma de...

O.- eventos observados

E.- eventos esperados

Los datos obtenidos en los instrumentos de gestión del talento humano y la productividad, se tabularon y procesaron con metodología estadística, presentados en cuadros simples y de doble entrada, para lo cual se usará el software especializado en estadística SPSS versión 22.0 para Windows.

CAPITULO III

PRESENTACIÓN Y

DISCUSIÓN DE

RESULTADOS

III. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

3.1. Presentación de Resultados

En la presente investigación se describe el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de acuerdo a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos en la empresa Cartavio SAA; durante el año 2015, en relación a los objetivos formulados, para ello se identifica la gestión del talento humano y sus dimensiones; así como la productividad, para luego determinar las pruebas de hipótesis inherentes al trabajo de investigación.

Los resultados obtenidos en la presente investigación se encuentran organizados en cuadros de distribución de frecuencias y gráficos de los cuadros de distribución de frecuencia estadísticos.

3.1.1. Descripción de resultados

Cuadro 1.

Nivel de gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A durante el año 2015.

Nivel	Escala	Nro.	%
Muy Bueno	16 – 20	0	0
Bueno	11 – 15	26	26
Regular	06 – 10	60	59
Deficiente	00 – 05	15	15
Total		101	100

*Fuente: Aplicación de encuesta Gestión del Talento Humano.
Elaboración: Propia.*

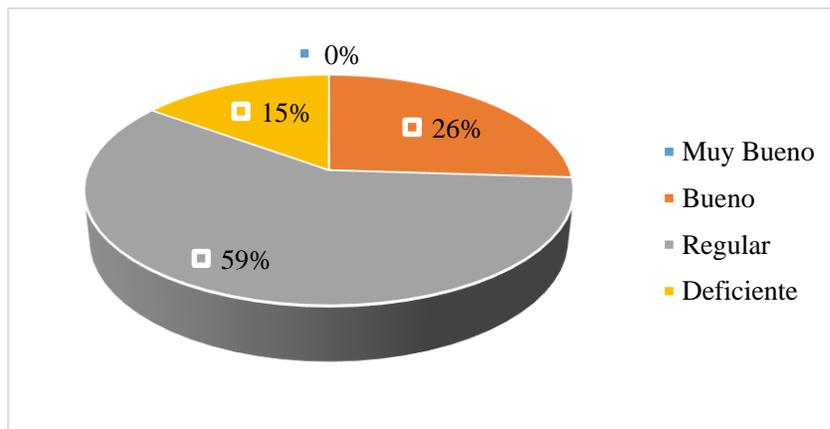


Gráfico 1. Nivel de Gestión del Talento Humano de la empresa Cartavio S.A.A durante el año 2015.

*Fuente: Registro de datos cuadro 1.
Elaboración: Propia.*

Cuadro 2.

Nivel de Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A durante el año 2015.

Nivel	Escala	Nro.	%
Muy bueno	16 - 20	0	0
Bueno	11 - 15	25	25
Regular	06 - 10	65	64
Deficiente	00 - 05	11	11
Total		101	100

*Fuente: Aplicación de encuesta Productividad.
Elaboración: Propia.*

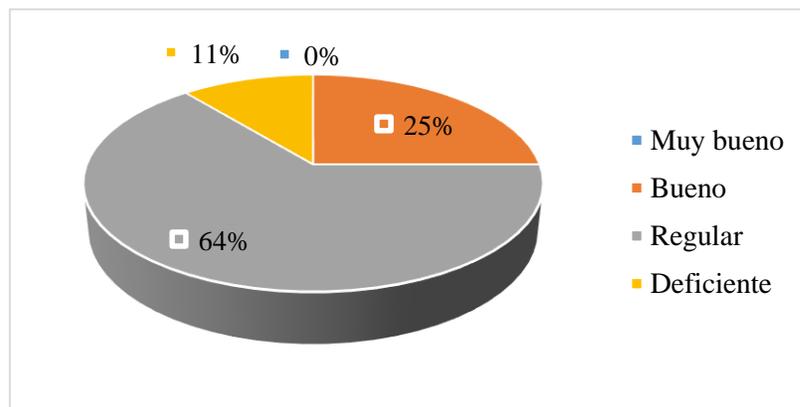


Gráfico 2. Nivel de Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A durante el año 2015.

*Fuente: Registro de datos cuadro 2.
Elaboración: Propia.*

Cuadro 3.

Nivel de la Dimensión Admisión de Personas de la Gestión del talento humano de la empresa Cartavio SAA durante el año 2015.

Nivel	Puntaje	Nro.	%
Muy bueno	+3	0	0
Bueno	2	63	62
Regular	1	37	37
Deficiente	0	1	1
Total		101	100

*Fuente: Aplicación de encuesta Gestión del Talento Humano.
Elaboración: Propia.*

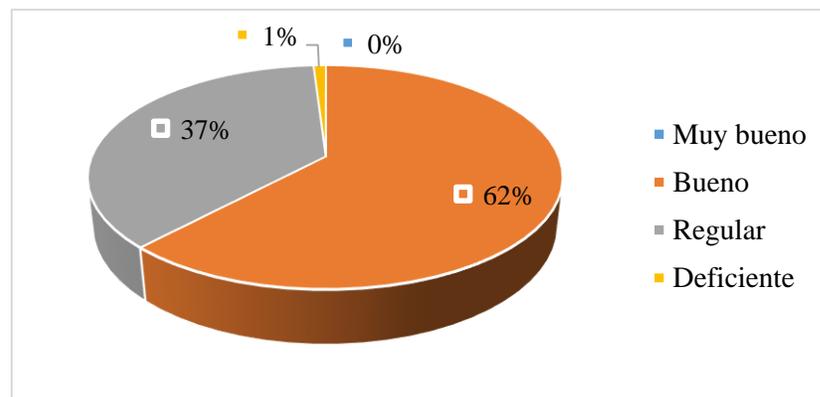


Gráfico 3. Nivel de la Dimensión Admisión de Personas de la Gestión del talento humano de la empresa Cartavio SAA durante el año 2015.

*Fuente: Registro de datos cuadro 3.
Elaboración: Propia.*

Cuadro 4.

Nivel de la Dimensión Aplicación de Personas de la Gestión del talento humano de la empresa Cartavio SAA durante el año 2015.

Nivel	Puntaje	Nro.	%
Muy bueno	+3	0	0
Bueno	2	28	28
Regular	1	60	59
Deficiente	0	13	13
Total		101	100

*Fuente: Aplicación de encuesta Gestión del Talento Humano.
Elaboración: Propia.*

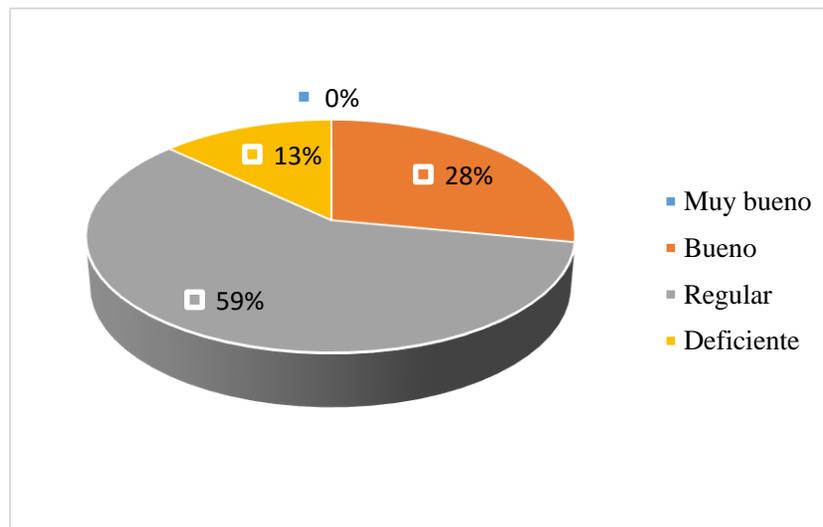


Gráfico 4. Nivel de la Dimensión Aplicación de Personas de la Gestión del talento humano de la empresa Cartavio SAA durante el año 2015.

*Fuente: Registro de datos cuadro 4.
Elaboración: Propia.*

Cuadro 5.

Nivel de la Dimensión Compensación de Personas de la Gestión del talento humano de la empresa Cartavio SAA durante el año 2015.

Nivel	Puntaje	Nro.	%
Muy bueno	+3	0	0
Bueno	2	34	34
Regular	1	63	62
Deficiente	0	4	4
Total		101	100

*Fuente: Aplicación de encuesta Gestión del Talento Humano.
Elaboración: Propia.*

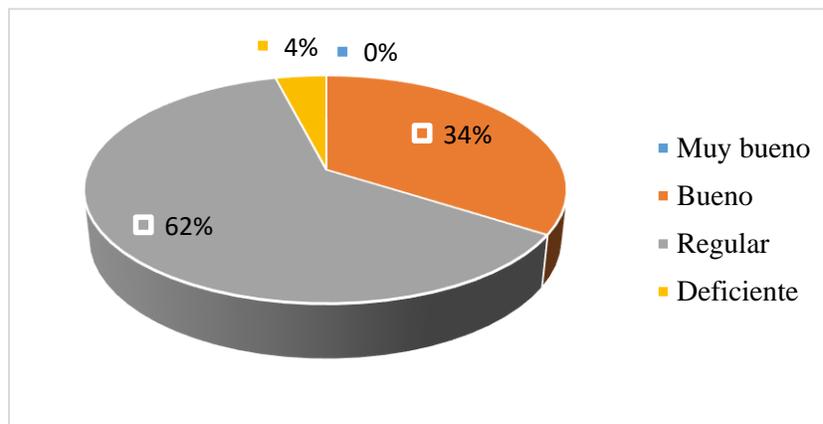


Gráfico 5. Nivel de la Dimensión Compensación de Personas de la Gestión del talento humano de la empresa Cartavio SAA durante el año 2015.

*Fuente: Registro de datos cuadro 5.
Elaboración: Propia.*

Cuadro 6.

Nivel de la Dimensión Desarrollo de Personas de la Gestión del talento humano de la empresa Cartavio SAA durante el año 2015.

Nivel	Puntaje	Nro.	%
Muy bueno	+3	0	0
Bueno	2	29	29
Regular	1	70	69
Deficiente	0	2	2
Total		101	100

*Fuente: Aplicación de encuesta Gestión del Talento Humano.
Elaboración: Propia.*

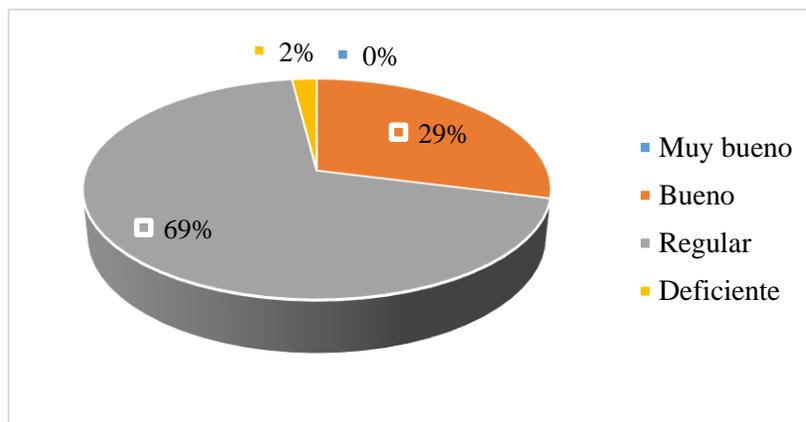


Gráfico 6. Nivel de la Dimensión Desarrollo de Personas de la Gestión del talento humano de la empresa Cartavio SAA durante el año 2015.

*Fuente: Registro de datos cuadro 6.
Elaboración: Propia.*

Cuadro 7.

Nivel de la Dimensión Mantenimiento de Personas de la Gestión del talento humano de la empresa Cartavio SAA durante el año 2015.

Nivel	Puntaje	Nro.	%
Muy bueno	+3	0	0
Bueno	2	30	30
Regular	1	70	69
Deficiente	0	1	1
Total		101	100

*Fuente: Aplicación de encuesta Gestión del Talento Humano.
Elaboración: Propia.*

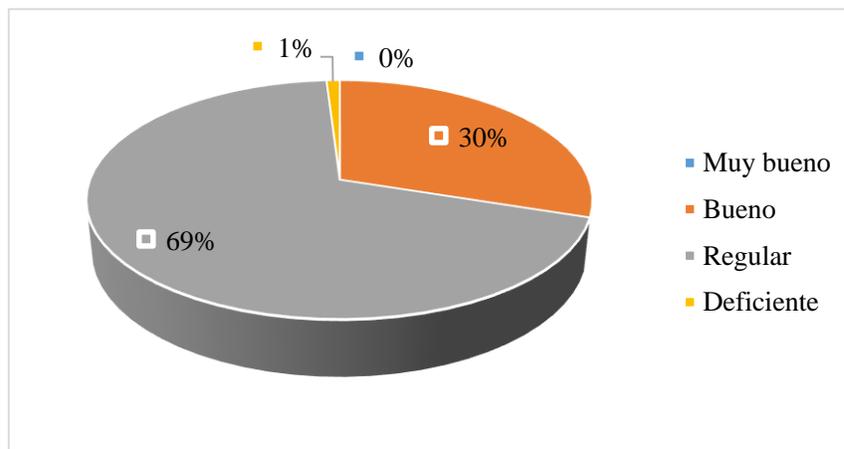


Gráfico 7. Nivel de la Dimensión Mantenimiento de Personas de la Gestión del talento humano de la empresa Cartavio SAA durante el año 2015.

*Fuente: Registro de datos cuadro 7.
Elaboración: Propia.*

Cuadro 8.

Nivel de la Dimensión Evaluación de Personas de la Gestión del talento humano de la empresa Cartavio SAA durante el año 2015.

Nivel	Puntaje	Nro.	%
Muy bueno	+3	0	0
Bueno	2	31	31
Regular	1	70	69
Deficiente	0	0	0
Total		101	100

*Fuente: Aplicación de encuesta Gestión del Talento Humano.
Elaboración: Propia.*

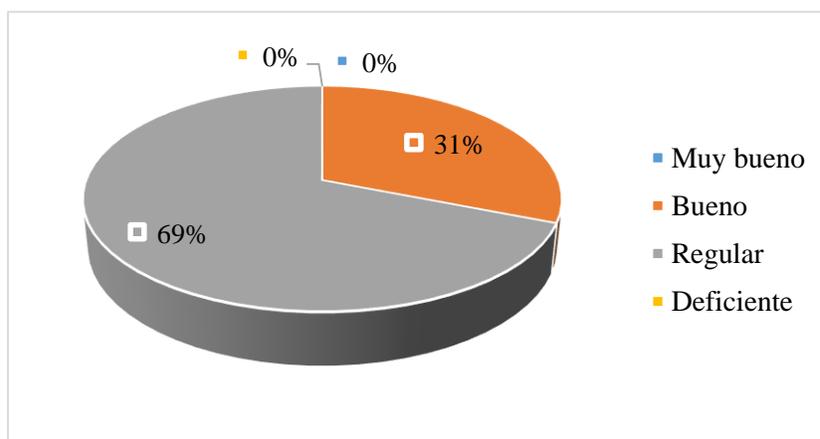


Gráfico 8. Nivel de la Dimensión Evaluación de Personas de la Gestión del talento humano de la empresa Cartavio S.A.A durante el año 2015.

*Fuente: Registro de datos cuadro 8.
Elaboración: Propia.*

Cuadro 9.

Nivel de la Dimensión Conocimientos de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA durante el año 2015.

Nivel	Escala	Nro.	%
Muy bueno	+7	0	0
Bueno	5 - 6	4	4
Regular	3 - 4	78	77
Deficiente	0 - 2	19	19
Total		101	100

*Fuente: Aplicación de encuesta Productividad.
Elaboración: Propia.*

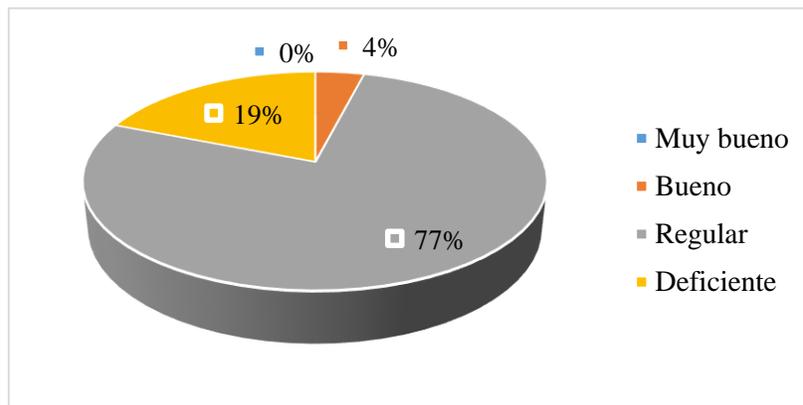


Gráfico 9. Nivel de la Dimensión Conocimientos de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA durante el año 2015.

*Fuente: Registro de datos cuadro 9.
Elaboración: Propia.*

Cuadro 10.

Nivel de la Dimensión Valores de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA durante el año 2015.

Nivel	Escala	Nro.	%
Muy bueno	+7	0	0
Bueno	5 - 6	7	7
Regular	3 - 4	75	74
Deficiente	0 - 2	19	19
Total		101	100

*Fuente: Aplicación de encuesta Productividad.
Elaboración: Propia.*

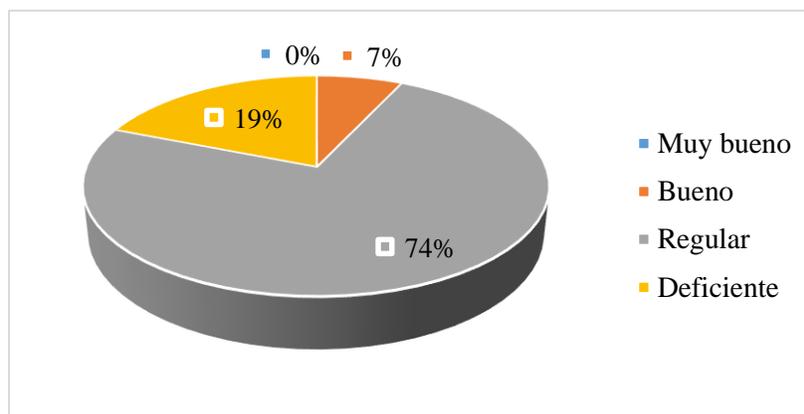


Gráfico 10. Nivel de la Dimensión Valores de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA durante el año 2015.

*Fuente: Registro de datos cuadro 10.
Elaboración: Propia.*

Cuadro 11.

Nivel de la Dimensión Relaciones de Personas de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA durante el año 2015.

NIVEL	Escala	Nro.	%
Muy bueno	+7	0	0
Bueno	5 - 6	4	4
Regular	3 - 4	82	81
Deficiente	0 - 2	15	15
TOTAL		101	100

*Fuente: Aplicación de encuesta Productividad.
Elaboración: Propia.*

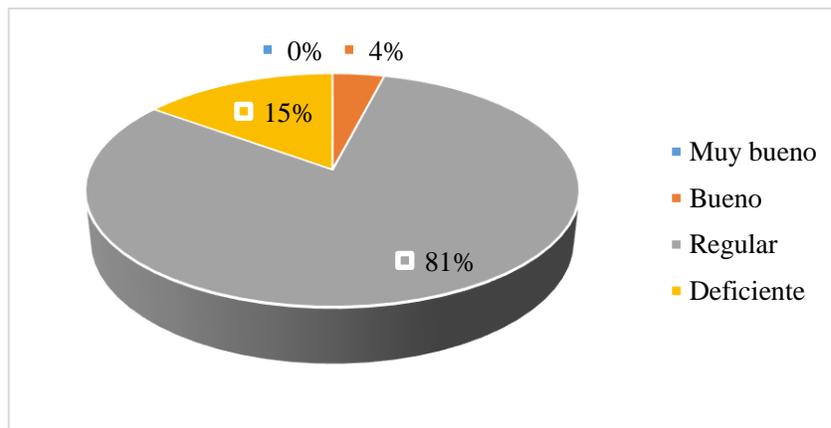


Gráfico 11. Nivel de la Dimensión Relaciones de Personas de la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA durante el año 2015.

*Fuente: Registro de datos cuadro 11.
Elaboración: Propia.*

3.1.2. Análisis ligado a la Hipótesis

3.1.2.1. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables, Gestión del Talento Humano y Productividad

Hipótesis general

Ha = Existe relación directa entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Ho = No existe relación directa entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Prueba de Hipótesis: Chi Cuadrado entre la gestión del talento humano y la productividad.

Estadísticos de prueba

	Nivel de la gestión del Talento Humano	Nivel de Productividad
Chi-cuadrado	40,430 ^a	169,000 ^b
Gl	7	9
Sig. asintótica	,000	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 20,6.

b. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 16,5.

Descripción: De los resultados deducimos que existe relación directa entre la gestión del talento humano y la productividad, detectado por la Prueba de Chi Cuadrado, al observar el valor p es 0,000, redondeado a tres decimales. Dado que la significación es $<0,05$, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe una relación directa entre la gestión del talento humano con la productividad de los trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A.

3.2. Discusión de Resultados

A continuación, se presenta la discusión de los resultados de la relación entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A provincia de Ascope, 2015.

Respecto del objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión del talento y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A, en el cuadro 1 y 2 y de la prueba Chi cuadrado, cuyo valor p es 0,000, redondeado a tres decimales. Dado que la significación es $<0,05$ se evidencia que la relación entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio es directa.

Las organizaciones, hoy en día, se interesan porque su personal se sienta satisfecho con la labor que realiza ya que de esta manera podrán obtener resultados exitosos al alcanzar las metas propuestas y aumentar el nivel de productividad.

En relación a lo anterior, Chiavenato (2009) sostiene que, las organizaciones exitosas se han dado cuenta de que pueden crecer, prosperar y mantener su continuidad si son capaces de optimizar el rendimiento, principalmente de sus trabajadores, ya que son estos el principal activo de la organización. Por ello, las empresas deben ser más conscientes y prestarles mayor atención a sus trabajadores.

Los resultados anteriores coinciden con los hallazgos de Galvis (2013) en su tesis “La gestión del talento humano y la productividad de la mano de obra de la Industria Metalmeccánica de la ciudad de Tulcán - Ecuador”. El investigador concluye que es muy importante darles motivos al personal para que se comprometa con sus actividades diarias y poder de esta manera aumentar su desempeño laboral. Una empresa para que incremente día a día su productividad debe contar con un personal motivado, que le permita mejorar sus destrezas y habilidades, logrando así obtener una productividad significativa.

Con relación al objetivo específico: Determinar el nivel de la gestión del talento humano de la Empresa Cartavio S.A.A.

Después de la aplicación de la encuesta de gestión del talento humano como se observa en el cuadro 1 y gráfico 1, el 26% de los trabajadores califican como buena, el 59% como regular y el 15% restante como deficiente.

Esto se explica, según Chiavenato (2009), debido a que la gestión del talento humano ayuda a la organización a alcanzar sus objetivos y a realizar su misión y es un componente fundamental de la organización de hoy.

Asimismo, la función del Área de Recursos Humanos es hacer que las fortalezas de las personas sean más productivas para beneficio de los clientes, los asociados y los empleados. Esto significa saber crear, desarrollar y aplicar las habilidades y las competencias de la fuerza de trabajo. La competitividad a nivel macroeconómico es el grado en que una organización puede producir bienes y servicios que sean aceptados en mercados internacionales, al mismo tiempo mantener o aumentar las ganancias de las personas.

Los resultados anteriores coinciden con Prieto (2013), en su Tesis “Gestión del Talento Humano como Estrategia para Retención del Personal”, quien concluye que, el talento humano es lo que genera ideas que son únicas de la empresa, logrando establecer la diferencia entre una empresa y otra. En las organizaciones avanzadas del mundo, la lucha está en atraer, seleccionar y retener a los mejores talentos. Solamente las personas más capacitadas podrán crear los mejores productos y generar las mejores ideas para que las compañías superen exitosamente a sus competidores.

La GTH, entonces, se convierte en un aspecto decisivo, pues si el éxito de las organizaciones depende en gran medida de lo que las personas hacen y cómo lo hacen,

entonces invertir en las personas puede generar grandes beneficios y aumentar los niveles de productividad.

Respecto del objetivo específico: Determinar el nivel de Productividad de los trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A.

Según los resultados obtenidos en la encuesta de la productividad por parte de los jefes de área, como se observa en el cuadro 2 y gráfico 2, el 25% califican como buena la productividad de sus trabajadores, el 69% como regular y el 11% restante como deficiente.

Respecto a lo anterior, Singh (2008), alega que los recursos humanos son administrados por las personas, quienes aportaran todos sus esfuerzos necesarios para producir bienes y servicios en forma eficiente, mejorando dicha producción cada vez más, por lo que toda mejora en la productividad dependerá principalmente de la gestión del talento humano dentro de la organización.

Asimismo, las personas encaminan todas acciones para poder alcanzar determinados objetivos o fines que son muy importantes para ellas, uno de estos fines es la actividad económica, que representa una parte muy importante para satisfacer sus necesidades en la sociedad.

Por su parte, Koontz y Weihrich (2004) señalan que existen tres criterios comúnmente utilizados en la evaluación de la productividad, la eficiencia que es la relación entre la cantidad de recursos utilizados y la cantidad de recursos estimados o programados y el grado en el que se aprovechan los recursos utilizados transformándose en productos, la efectividad que es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. La efectividad se vincula con la productividad a través de impactar en el logro de mayores y mejores

productos y por último, pero no menos importante la eficacia que valora el impacto de lo que se hace, del producto o servicio que se presta.

Del análisis de estos tres indicadores se desprende que no pueden ser considerados ninguno de ellos de forma independiente, ya que cada uno brinda una medición parcial de los resultados. Es por ello que deben ser considerados como indicadores que sirven para medir de forma integral la productividad.

Los jefes de cada unidad reflejaron no estar tan satisfechos del trabajo que realizan sus subalternos, y el trabajo se ve reflejado en los indicadores de la productividad; efectividad, eficiencia y eficacia ya que al conjugar estos tres términos se logra alcanzar las metas y objetivos trazados por el área de Recursos Humanos.

Los resultados anteriores son corroborados por La Torre (2002), en su Tesis “Motivación del Personal y el Incremento de la Productividad en la Compañía Industrial OMEGA S.A.” quien llegó a concluir que para mejorar la productividad es fundamental considerar que los empleados tengan libertad y oportunidad de expresarse, trabajar con equipos y materiales adecuados y sobre todo una expansión vertical de sus puestos para incrementar la productividad. Por esta razón debe existir un entrenamiento hacia su personal, lo que redundará en el incremento del grado de eficiencia, eficacia y calidad de la productividad en la mano de obra, realizándose además capacitaciones y motivaciones salariales al recurso humano, que le permita explotar sus habilidades y mejorar su desempeño laboral.

Con relación al objetivo específico: Determinar el nivel de asociación de las dimensiones de la gestión del talento humano con las dimensiones de la productividad de los trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A.

Según los resultados obtenidos mediante la aplicación de la prueba Chi Cuadrado el nivel de asociación de las dimensiones de la gestión del talento humano con las dimensiones de la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A es directa, al observar en cada una de ellas el valor p es 0,000, redondeado a tres decimales, dado que la significación es $<0,05$.

Respecto a las dimensiones de la gestión del talento humano: admisión de personas, aplicación de personas, compensación de personas, desarrollo de personas, mantenimiento de personas y evaluación de personas. Chiavenato (2009) afirma que, no existe una dimensión que sea la más importante o decisiva, sino que depende de las condiciones de la empresa una u otra podría tener prioridad. Si la empresa desea ampliarse y aumentar sus actividades entonces los procesos para integrar personas adquiere prioridad, si cambian a nuevas tecnologías, los procesos para desarrollar personas resultan ser los más importantes y si busca retener a los trabajadores más talentosos de la organización, los procesos para retener a las personas son fundamentales. Por lo tanto, todos los procesos son igualmente importantes y deben ser tratados sistemáticamente como un todo.

Por su parte Bain (2000), señala que existen tres dimensiones de la productividad, el conocimiento que son las competencias para el cumplimiento de metas que el trabajador debe tener, abarca el desarrollo profesional de cada trabajador en fines de cumplir las metas y aumentar la productividad de la empresa, valores que es el nivel de lealtad que tenga con sus superiores, puntualidad con la entrega de trabajos que se le asignan, así como la responsabilidad con la que asume sus funciones, y por último, relaciones que implica mantener buenas relaciones interpersonales con sus compañeros, participar en actividades de trabajo en equipo.

Aunque existen estudios que concuerdan y otros que no, con lo reportado en la presente investigación se puede afirmar que es importante para los empleados que los jefes den un buen seguimiento a su desempeño laboral, que les brinden una adecuada retroalimentación, que evalúen periódicamente el cumplimiento de metas propuestas y que feliciten constantemente sus logros. Así mismo es conveniente efectuar mediciones de productividad periódicamente, para mantener información actualizada de la misma y que contribuyan a conocer cuáles son las necesidades del equipo que integra la gestión del talento humano.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. La relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A es directa, determinado mediante la Prueba Chi Cuadrado.
2. El nivel de la gestión del talento humano de la empresa Cartavio S.A.A es regular, por cuanto los directivos no prestan el énfasis necesario a sus trabajadores como el activo más importante de la empresa.
3. El nivel de productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A es regular, por cuanto no existe una orientación clara al cumplimiento de metas dentro de la empresa.
4. El nivel de asociación de las dimensiones de la gestión del talento humano con las dimensiones de la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A es directa.

4.2. Recomendaciones

1. Implementar un modelo de gestión por competencias para los trabajadores de la empresa, como un adelanto a las necesidades que exige el mundo actual a las empresas, con respecto a lo que los talentos humanos deben entregar para mejorar la productividad.
2. Evaluar periódicamente la productividad de los trabajadores y desarrollar una adecuada retroalimentación para mejorar el cumplimiento de las metas.
3. Implementar un programa de incentivos económicos y no económicos según la productividad de los trabajadores de acuerdo a los resultados obtenidos.
4. Atraer, seleccionar y retener a los mejores talentos, solamente las personas más capacitadas podrán crear los mejores productos y generar las mejores ideas para que la empresa supere exitosamente a sus competidores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

V. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2008). *Dirección estratégica de recursos humanos: gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica
- Alva y Juárez (2014). En su Tesis “*Relación entre el Nivel de Satisfacción Laboral y el Nivel de Productividad de los colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A del Distrito de Trujillo-2014*”. Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo, Perú.
- Bain, R. (2000). *Productividad: La solución a los problemas de la empresa*. México: Editorial Mc. Graw Hill
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Álvaro Obregón, México. D.F: McGraw-Hill.
- Cartavio SAA (2016). *Memoria del Auditorio año 2015. Estados Financieros Auditados Años 2015 – 2014*. Cartavio SAA. Recuperado de: <http://www.bvl.com.pe/hhii/B11082/20160301194701/CARTAVIO32MEMORIA322015.PDF>.
- Congreso de la República (2000). *Ley que aprueba las Normas de Promoción del Sector Agrario. Ley N° 27360*. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/5C947E120537341B05257B7A004B13E5/\\$FILE/27360.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/5C947E120537341B05257B7A004B13E5/$FILE/27360.pdf).
- Gaither, N. y Frazier, G. (2010). *Administración de producción y operaciones*. México: International Thomson Editores.
- García, M., Sánchez, K. y Zapata, A. (2008, p.16). *Perspectivas teóricas para el estudio de la gestión humana. Una relación con el capital social*. Colombia: editorial Universidad del Valle

- Galvis (2013), en su Tesis “*La gestión del talento humano y la productividad de la mano de obra de la Industria Metalmeccánica de la ciudad de Tulcán - Ecuador*”. Universidad Politécnica Estatal del Carchi.
- González, A. (2006). *Métodos de compensación basados en competencias*, Barranquilla. Colombia: Ediciones Uninorte.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación*. México, D. F.: McGraw-Hill
- Koontz, H., Weihrich, H. (2004). *Administración una perspectiva global y empresarial* (12ª Ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- La Torre (2002), en su Tesis “*Motivación del Personal y el Incremento de la Productividad en la Compañía Industrial OMEGA S.A.*”. Universidad Privada Antenor Orrego
- Mosquera, E.(2011) <http://fernandomosqueratorres.blogspot.pe/2011/04/gestio-del-talento-humano.html>.
- Nogales (2013), en su tesis “*Modelo de Gestión de Talento Humano para la empresa agro azucarera “Manuelita” de Colombia en el año 2012- 2013*”. Universidad Privada Antenor Orrego.
- Perea, J. (2006). *Gestión de recursos humanos: enfoque sistémico en una perspectiva global*. Revista IIPSI. Facultad de Psicología. UNMSM, 9(1): 109-122.
- Prieto (2013), en su Tesis “*Gestión del Talento Humano como Estrategia para Retención del Personal*”. Universidad de Medellin. España: Editorial Andalucía
- Prokopenko (2001). *La Gestión de la Productividad*. Suiza, Ginebra: Copyright © Organización Internacional del Trabajo.
- Robbins, S.P. y Coulter, M. (2010). *Administración*, (10ª. ed.) México: Editorial Pearson.

- Robbins, S.; Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. (13° Ed.) México: Editorial Pearson Educación.
- Rodríguez, J. (2007). *“Administración Moderna de personal”*. (7ª. Edición). México: Cengage Learning Editores, S.A.
- Singh (2008) *“Human factor and organizational productivity in textile industry and agricultural machinery industry in north India”*. Thesis summary Submitted to the Faculty of Business Management & Commerce. For the degree of Doctor of Philosophy. Panjab University, Chandigarh. India.
- Taylor, F. (1904). *La Racionalización Científica del Trabajo*. España: Editorial Indypublish.com.
- Tito (2012), en su Tesis *“Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana”*. Universidad Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Noguera(2006),<http://www.entorno-empresarial.com/articulo/455/la-productividad-en-las-organizaciones>

ANEXOS

VI. ANEXOS

6.1. Anexo N° 1

Encuesta de Gestión del Talento Humano

Estimado trabajador:

La presente encuesta tiene por objetivo obtener su opinión sobre la Gestión del Talento Humano de la Empresa Cartavio S.A.A. Sus respuestas serán de uso confidencial y valioso para nuestro estudio.

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

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

DESARROLLO DE PERSONAS			
10	La Empresa ofrece un programa de capacitación para sus Trabajadores.		
11	Ofrecen actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicos de esta Empresa.		
12	Los jefes muestran interés por el desarrollo y crecimiento profesional de los trabajadores a su cargo.		
13	Los jefes reconocen los méritos de los trabajadores.		
14	Dispone de canales de comunicación entre distintos departamentos, unidades o secciones para resolver problemas y buscar soluciones.		
15	Dispone de facilidades para comunicarse con sus superiores.		
MANTENIMIENTO DE PERSONAS			
16	La Empresa aplica sus políticas de higiene y seguridad Industrial.		
17	Existe una relación armoniosa entre Jefes y Trabajadores.		
18	Colabora con sus compañeros de trabajo para diagnosticar y resolver problemas.		
19	Recibe en forma oportuna sus gratificaciones y bonificaciones.		
EVALUACIÓN DE PERSONAS			
20	La Empresa toma como referencia su legajo personal.		

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

6.2.Anexo N° 02

Alfa de Cronbach para la variable Gestión del Talento Humano

Número	ITEMS																			TOTAL	FORMULA DE CRONBACH	
TRABAJADORES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	FILA	$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right]$
1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	0	1	11	
2	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	15	$\alpha = [20/(20-1)] [1-4.80/(5.231)^2]$
3	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	10	
4	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	13	$\alpha = [20/19] [1-4.80/27.363]$
5	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	17	
6	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	13	$\alpha = [1.053] [1-0.175]$
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	17	$\alpha = [1.053] [0.825]$
8	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	14	
9	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	1	9	$\alpha = 0.87$
10	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	13	
Sumatoria	7	8	6	7	7	8	7	6	7	5	7	6	7	5	8	5	7	7	6	6	132	
Promedio	0.7	0.8	0.6	0.7	0.7	0.8	0.7	0.6	0.7	0.5	0.7	0.6	0.7	0.5	0.8	0.5	0.7	0.7	0.6	0.6	13.2	
Desv. Estan	0.48	0.42	0.52	0.48	0.48	0.42	0.48	0.52	0.48	0.53	0.48	0.52	0.48	0.53	0.42	0.53	0.48	0.48	0.52	0.52	5.231	
Varianza	0.233333	0.17778	0.267	0.2333	0.233	0.178	0.233	0.267	0.2333	0.278	0.233	0.267	0.233	0.278	0.178	0.28	0.233	0.23	0.267	0.267	4.80	
																					ALFA DE CRONBACH EXHORTA	
																					- De 0.60 hacia arriba se aproxima ser confiable.	
																					- De 0.80 hacia arriba es altamente confiable.	

6.3. Anexo N° 03

Encuesta de Productividad

La presente encuesta tiene la finalidad de medir la productividad de sus trabajadores, por lo que a continuación deberá marcar con una “X” en el recuadro, únicamente puede marcar una opción por respuesta.

Las respuestas serán de uso confidencial y valioso para nuestro estudio. Se agradece su tiempo y colaboración.

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

VALORES			
11	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.		
12	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido para cumplir con su trabajo.		
13	Es leal con sus superiores.		
14	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres bajo su responsabilidad.		
15	En ausencia de su superior inmediato asume el compromiso de la tarea asignada		
16	Falta a su centro de labores, solo cuando se le presenta una verdadera emergencia.		
RELACIONES			
17	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.		
18	Participa con entusiasmo y atención en las reuniones de trabajo.		
19	Le gusta participar en actividades de equipo de trabajo.		
20	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.		

ESCALA
Muy Bueno: 16 - 20
Buena: 11 - 15
Regular: 06 - 10
Deficiente 0 - 05

6.4.Anexo N° 04

Alfa de Cronbach para la variable Productividad

Número	ITEMS																				TOTAL	FORMULA DE CRONBACH	
	TRABAJADORES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		FILA
1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	13	$\alpha = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$ $\alpha = [20/(20-1)] [1-5.40/(7.87^2)]$
2	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	13		
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20		
4	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	10	$\alpha = [20/19] [1-5.40/61.94]$	
5	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	5		
6	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	15	$\alpha = [1.05] [1-0.087]$	
7	0	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	10	$\alpha = [1.05] [0.913]$	
8	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2		
9	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	17		
10	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	15		
Sumatoria	7	6	6	5	5	7	6	7	5	5	6	6	5	7	5	7	6	6	6	7	120		
Promedio	0.7	0.6	0.6	0.5	0.5	0.7	0.6	0.7	0.5	0.5	0.6	0.6	0.5	0.7	0.5	0.7	0.6	0.6	0.6	0.7	12		
Desv. Estan	0.48	0.52	0.52	0.53	0.53	0.48	0.52	0.48	0.53	0.53	0.52	0.52	0.53	0.48	0.53	0.48	0.52	0.52	0.52	0.48	7.87		
Varianza	0.27	0.20	0.29	0.22	0.28	0.22	0.21	0.24	0.30	0.23	0.21	0.25	0.33	0.27	0.31	0.26	0.40	0.34	0.32	0.25	5.4000		

ALFA DE CRONBACH EXHORTA

- De 0.60 hacia arriba se aproxima ser confiable.
- De 0.80 hacia arriba es altamente confiable.

6.5. Anexo N° 05

Contrastación de Hipótesis para determinar el nivel de asociación de cada una de las dimensiones de la gestión del talento humano con cada una de las dimensiones de la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A.

Hipótesis Específica 01

H1 = Existe relación directa entre la dimensión admisión de personas de la gestión del talento y la dimensión conocimientos de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

H0= No existe relación directa entre la dimensión admisión de personas de la gestión del talento y la dimensión conocimientos de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Estadísticos de prueba

	Nivel en la Dimensión Admisión de Personas	Nivel de la Dimensión Conocimientos de la Productividad
Chi-cuadrado	85,673 ^a	126,079 ^b
G1	2	3
Sig. asintótica	,000	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 55,0.

b. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 41,3.

Prueba de Hipótesis: Chi Cuadrado entre la dimensión admisión de personas de la gestión del talento y la dimensión conocimientos de la

Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Descripción: De los resultados deducimos que existe relación significativa entre la dimensión admisión de personas de la gestión del talento y la dimensión conocimientos de la Productividad, detectado por la Prueba de Chi Cuadrado, al observar el valor p es 0,000, redondeado a tres decimales. Dado que la significación es $<0,05$, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la dimensión admisión de personas de la gestión del talento humano con la dimensión conocimientos de la productividad.

Hipótesis Específica 02

H1 = Existe relación directa y significativa entre la dimensión aplicación de personas de la gestión del talento humano y la dimensión conocimientos de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

H0= No existe relación directa y significativa entre la dimensión aplicación de personas de la gestión del talento humano y la dimensión conocimientos de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Prueba de Hipótesis: Chi Cuadrado entre la dimensión aplicación de personas de la gestión del talento humano y la dimensión conocimientos de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Estadísticos de prueba

	Nivel en la Dimensión Aplicación de Personas	Nivel de la Dimensión Conocimientos de la Productividad
Chi-cuadrado	42,473 ^a	126,079 ^b
gl	2	3
Sig. asintótica	,000	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 55,0.

b. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 41,3.

Descripción: De los resultados deducimos que existe relación significativa entre la dimensión aplicación de personas de la gestión del talento humano y la dimensión conocimientos de la Productividad, detectado por la Prueba de Chi Cuadrado, al observar el valor p es 0,000, redondeado a tres decimales. Dado que la significación es $<0,05$, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la dimensión aplicación de personas de la gestión del talento humano y la dimensión conocimientos de la Productividad.

Hipótesis Específica 03

H1 = Existe relación directa y significativa entre la dimensión compensación de personas de la gestión del talento humano y la dimensión conocimientos de la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el 2015.

H0= No existe relación directa y significativa entre la dimensión compensación de personas de la gestión del talento humano y la

dimensión conocimientos de la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el 2015.

Prueba de Hipótesis: Chi Cuadrado entre la dimensión Compensación de personas de la gestión del talento humano y la dimensión conocimientos de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el 2015.

Estadísticos de prueba

	Nivel de la Dimensión Compensación de Personas	Nivel de la Dimensión Conocimientos de la Productividad
Chi-cuadrado	98,764 ^a	126,079 ^b
Gl	2	3
Sig. asintótica	,000	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 55,0.

b. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 41,3.

Descripción: De los resultados deducimos que existe relación significativa entre la dimensión compensación de personas de la gestión del talento humano y la dimensión conocimientos de la productividad, detectado por la Prueba de Chi Cuadrado, al observar el valor p es 0,000, redondeado a tres decimales. Dado que la significación es <0,05, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la dimensión compensación de personas de la gestión del talento humano con la dimensión conocimientos productividad.

Hipótesis Específica 04

H1 = Existe relación directa y significativa entre la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano y la dimensión de conocimientos de la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

H0= No existe relación directa y significativa entre la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano y la dimensión de conocimientos de la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Prueba de Hipótesis: Chi Cuadrado entre la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano y la dimensión de conocimientos de la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Estadísticos de prueba

	Nivel de la Dimensión Desarrollo de Personas	Nivel de la Dimensión Conocimientos de la Productividad
Chi-cuadrado	117,418 ^a	126,079 ^b
G1	2	3
Sig. asintótica	,000	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 55,0.

b. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 41,3.

Descripción: De los resultados deducimos que existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de personas de la gestión

del talento humano y la dimensión de conocimientos de la productividad, detectado por la Prueba de Chi Cuadrado, al observar el valor p es 0,000, redondeado a tres decimales. Dado que la significación es $<0,05$, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento humano con la dimensión conocimientos productividad

Hipótesis Específica 05

H1 = Existe relación directa y significativa entre la dimensión mantenimiento de personas de la gestión del talento humano y la dimensión conocimientos de la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

H0= No existe relación directa y significativa entre la dimensión mantenimiento de personas de la gestión del talento humano y la dimensión conocimientos de la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Prueba de Hipótesis: Chi Cuadrado entre la dimensión mantenimiento de personas de la gestión del talento humano y la dimensión conocimientos de la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Estadísticos de prueba

	Nivel de la Dimensión Mantenimiento de Personas	Nivel de la Dimensión Conocimientos de la Productividad
Chi-cuadrado	89,127 ^a	126,079 ^b
G1	2	3
Sig. asintótica	,000	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 55,0.

b. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 41,3.

Descripción: De los resultados deducimos que existe relación significativa entre la dimensión mantenimiento de personas de la gestión del talento humano y la dimensión conocimientos de la productividad, detectado por la Prueba de Chi Cuadrado, al observar el valor p es 0,000, redondeado a tres decimales. Dado que la significación es $<0,05$, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la dimensión mantenimiento de personas de la gestión del talento humano con la dimensión conocimientos productividad.

Hipótesis Específica 06

H1 = Existe relación directa y significativa entre la dimensión evaluación de personas de la gestión del talento humano y la dimensión conocimientos de la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

H0= No existe relación directa y significativa entre la dimensión evaluación de personas de la gestión del talento humano y la

dimensión conocimientos de la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Prueba de Hipótesis: Chi Cuadrado entre la dimensión evaluación de personas de la gestión del talento humano y la dimensión conocimientos de la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Estadísticos de prueba

	Nivel de la Dimensión Evaluación de Personas	Nivel de la Dimensión Conocimientos de la Productividad
Chi-cuadrado	27,206 ^a	126,079 ^b
G1	1	3
Sig. Asintótica	,000	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 82,5.

b. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 41,3.

Descripción: De los resultados deducimos que existe relación significativa entre la dimensión evaluación de personas de la gestión del talento humano y la dimensión conocimientos de la productividad, detectado por la Prueba de Chi Cuadrado, al observar el valor p es 0,000, redondeado a tres decimales. Dado que la significación es <0,05, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la dimensión evaluación de personas de la gestión del talento humano con la dimensión conocimientos productividad.

Hipótesis Especifica 07

H1 = Existe relación directa y significativa entre la dimensión admisión de personas de la gestión del talento y dimensión valores de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

H0= No existe relación directa y significativa entre la dimensión admisión de personas de la gestión del talento y dimensión valores de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Prueba de Hipótesis: Chi Cuadrado entre la dimensión admisión de personas de la gestión del talento y dimensión valores de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Estadísticos de prueba

	Nivel de la Dimensión Admisión de Personas	Nivel de la Dimensión Valores de la Productividad
Chi-cuadrado	85,673 ^a	191,545 ^b
Gl	2	5
Sig. Asintótica	,000	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 55,0.

b. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 27,5.

Descripción: De los resultados deducimos que existe relación significativa entre la dimensión admisión de personas de la gestión del talento y dimensión valores de la Productividad, detectado por la Prueba de Chi Cuadrado, al observar el valor p es 0,000, redondeado a tres decimales. Dado que la significación es $<0,05$, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la dimensión admisión de personas de la gestión del talento humano con la dimensión valores de la productividad.

Hipótesis Específica 08

H1 = Existe relación directa y significativa entre la dimensión aplicación de personas de la gestión del talento y dimensión valores de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

H0= No existe relación directa y significativa entre la dimensión aplicación de personas de la gestión del talento y dimensión valores de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Prueba de Hipótesis: Chi Cuadrado entre la dimensión aplicación de personas de la gestión del talento y dimensión valores de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Estadísticos de prueba

	Nivel en la Dimensión Aplicación de Personas	Nivel de la Dimensión Valores de la Productividad
Chi-cuadrado	42,473 ^a	191,545 ^b
Gl	2	5
Sig. Asintótica	,000	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 55,0.

b. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 27,5.

Descripción: De los resultados deducimos que existe relación significativa entre la dimensión aplicación de personas de la gestión del talento y dimensión valores de la Productividad, detectado por la Prueba de Chi Cuadrado, al observar el valor p es 0,000, redondeado a tres decimales. Dado que la significación es $<0,05$, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la dimensión aplicación de personas de la gestión del talento y dimensión valores de la Productividad

Hipótesis Especifica 09

H1 = Existe relación directa y significativa entre la dimensión compensación de personas de la gestión del talento y dimensión valores de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

H0= No existe relación directa y significativa entre la dimensión compensación de personas de la gestión del talento y dimensión

valores de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Prueba de Hipótesis: Chi Cuadrado entre la dimensión compensación de personas de la gestión del talento y dimensión valores de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Estadísticos de prueba

	Nivel de la Dimensión Compensación de Personas	Nivel de la Dimensión Valores de la Productividad
Chi-cuadrado	98,764 ^a	191,545 ^b
gl	2	5
Sig. asintótica	,000	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 55,0.

b. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 27,5.

Descripción: De los resultados deducimos que existe relación significativa entre la dimensión compensación de personas de la gestión del talento y dimensión valores de la Productividad, detectado por la Prueba de Chi Cuadrado, al observar el valor p es 0,000, redondeado a tres decimales. Dado que la significación es <0,05, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la dimensión compensación de personas de la gestión del talento y dimensión valores de la Productividad.

Hipótesis Específica 10

H1 = Existe relación directa y significativa entre la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento y dimensión valores de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

H0= No existe relación directa y significativa entre la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento y dimensión valores de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Prueba de Hipótesis: Chi Cuadrado entre la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento y dimensión valores de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Estadísticos de prueba

	Nivel de la Dimensión Desarrollo de Personas	Nivel de la Dimensión Valores de la Productividad
Chi-cuadrado	117,418 ^a	191,545 ^b
Gl	2	5
Sig. Asintótica	,000	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 55,0.

b. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 27,5.

Descripción: De los resultados deducimos que existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento y dimensión valores de la Productividad, detectado por la

Prueba de Chi Cuadrado, al observar el valor p es 0,000, redondeado a tres decimales. Dado que la significación es $<0,05$, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento y dimensión valores de la Productividad

Hipótesis Específica 11

H1 = Existe relación directa y significativa entre la dimensión mantenimiento de personas de la gestión del talento y dimensión valores de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

H0= No existe relación directa y significativa entre la dimensión mantenimiento de personas de la gestión del talento y dimensión valores de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Prueba de Hipótesis: Chi Cuadrado entre la dimensión mantenimiento de personas de la gestión del talento y dimensión valores de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Estadísticos de prueba

	Nivel de la Dimensión Mantenimiento de Personas	Nivel de la Dimensión Valores de la Productividad
Chi-cuadrado	89,127 ^a	191,545 ^b
gl	2	5
Sig. asintótica	,000	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 55,0.

b. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 27,5.

Descripción: De los resultados deducimos que existe relación significativa entre la dimensión mantenimiento de personas de la gestión del talento y dimensión valores de la Productividad, detectado por la Prueba de Chi Cuadrado, al observar el valor p es 0,000, redondeado a tres decimales. Dado que la significación es $<0,05$, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la dimensión mantenimiento de personas de la gestión del talento y dimensión valores de la Productividad

Hipótesis Específica 12

H1 = Existe relación directa y significativa entre la dimensión evaluación de personas de la gestión del talento y dimensión valores de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

H0= No existe relación directa y significativa entre la dimensión evaluación de personas de la gestión del talento y dimensión valores de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Prueba de Hipótesis: Chi Cuadrado entre la dimensión evaluación de personas de la gestión del talento y dimensión valores de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Estadísticos de prueba

	Nivel de la Dimensión Evaluación de Personas	Nivel de la Dimensión Valores de la Productividad
Chi-cuadrado	27,206 ^a	191,545 ^b
Gl	1	5
Sig. asintótica	,000	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 82,5.

b. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 27,5.

Descripción: De los resultados deducimos que existe relación significativa entre la dimensión evaluación de personas de la gestión del talento y la dimensión valores de la Productividad, detectado por la Prueba de Chi Cuadrado, al observar el valor p es 0,000, redondeado a tres decimales. Dado que la significación es <0,05, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la dimensión evaluación de personas de la gestión del talento y la dimensión valores de la Productividad.

Hipótesis Específica 13

H1 = Existe relación directa y significativa entre la dimensión admisión de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

H0= No existe relación directa y significativa entre la dimensión admisión de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Prueba de Hipótesis: Chi Cuadrado entre la dimensión admisión de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Estadísticos de prueba

	Nivel de la Dimensión Admisión de Personas	Nivel de la Dimensión Relaciones de la Productividad
Chi-cuadrado	85,673 ^a	310,600 ^b
Gl	2	5
Sig. asintótica	,000	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 55,0.

b. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 27,5.

Descripción: De los resultados deducimos que existe relación significativa entre la dimensión admisión de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad, detectado por la Prueba de Chi Cuadrado, al observar el valor p es 0,000, redondeado a tres decimales. Dado que la significación es $<0,05$, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la dimensión admisión de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad.

Hipótesis Específica 14

H1 = Existe relación directa y significativa entre la dimensión aplicación de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015

H0= No existe relación directa y significativa entre la dimensión aplicación de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015

Prueba de Hipótesis: Chi Cuadrado entre la dimensión aplicación de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Estadísticos de prueba

	Nivel en la Dimensión Aplicación de Personas	Nivel de la Dimensión Relaciones de la Productividad
Chi-cuadrado	42,473 ^a	310,600 ^b
Gl	2	5
Sig. asintótica	,000	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 55,0.

b. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 27,5.

Descripción: De los resultados deducimos que existe relación significativa entre la dimensión aplicación de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad, detectado por la Prueba de Chi Cuadrado, al observar el valor p es 0,000, redondeado a tres decimales. Dado que la significación es <0,05, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la dimensión aplicación de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad

Hipótesis Específica 15

H1 = Existe relación directa y significativa entre la dimensión compensación de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015

H0= No existe relación directa y significativa entre la dimensión compensación de personas de la gestión del talento y la dimensión

relaciones de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015

Prueba de Hipótesis: Chi Cuadrado entre la dimensión compensación de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Estadísticos de prueba

	Nivel de la Dimensión Compensación de Personas	Nivel de la Dimensión Relaciones de la Productividad
Chi-cuadrado	98,764 ^a	310,600 ^b
G1	2	5
Sig. Asintótica	,000	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 55,0.

b. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 27,5.

Descripción: De los resultados deducimos que existe relación significativa entre la dimensión compensación de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad, detectado por la Prueba de Chi Cuadrado, al observar el valor p es 0,000, redondeado a tres decimales. Dado que la significación es <0,05, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la dimensión compensación de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad

Hipótesis Especifica 16

H1 = Existe relación directa y significativa entre la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015

H0= No existe relación directa y significativa entre la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015

Prueba de Hipótesis: Chi Cuadrado entre la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Estadísticos de prueba

	Nivel de la Dimensión Desarrollo de Personas	Nivel de la Dimensión Relaciones de la Productividad
Chi-cuadrado	117,418 ^a	310,600 ^b
Gl	2	5
Sig. asintótica	,000	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 55,0.

b. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 27,5.

Descripción: De los resultados deducimos que existe relación significativa entre la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad, detectado por la Prueba de Chi Cuadrado, al observar el valor p es 0,000,

redondeado a tres decimales. Dado que la significación es $<0,05$, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la dimensión desarrollo de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad.

Hipótesis Específica 17

H1 = Existe relación directa y significativa entre la dimensión mantenimiento de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015

H0= No existe relación directa y significativa entre la dimensión mantenimiento de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015

Prueba de Hipótesis: Chi Cuadrado entre la dimensión mantenimiento de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

	Nivel de la Dimensión Mantenimiento de Personas	Nivel de la Dimensión Relaciones de la Productividad
Chi-cuadrado	89,127 ^a	310,600 ^b
gl	2	5
Sig. asintótica	,000	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 55,0.

b. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 27,5.

Descripción: De los resultados deducimos que existe relación significativa entre la dimensión mantenimiento de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad, detectado por la Prueba de Chi Cuadrado, al observar el valor p es 0,000, redondeado a tres decimales. Dado que la significación es <0,05, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la dimensión mantenimiento de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad

Hipótesis Especifica 18

H1 = Existe relación directa y significativa entre la dimensión evaluación de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

H0= No existe relación directa y significativa entre la dimensión evaluación de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Prueba de Hipótesis: Chi Cuadrado entre la dimensión evaluación de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio SAA., durante el año 2015.

Estadísticos de prueba

	Nivel de la Dimensión Evaluación de Personas	Nivel de la Dimensión Relaciones de la Productividad
Chi-cuadrado	27,206 ^a	310,600 ^b
Gl	1	5
Sig. asintótica	,000	,000

a. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 82,5.

b. 0 casillas (0,0%) han esperado frecuencias menores que 5. La frecuencia mínima de casilla esperada es 27,5.

Descripción: De los resultados deducimos que existe relación significativa entre la dimensión evaluación de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad, detectado por la Prueba de Chi Cuadrado, al observar el valor p es 0,000, redondeado a tres decimales. Dado que la significación es <0,05, se rechaza la hipótesis nula. Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la dimensión evaluación de personas de la gestión del talento y la dimensión relaciones de la Productividad.