

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**ESCUELA DE POST GRADO**



---

“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCCIÓN EN LA  
COMPAÑÍA PESQUERA HAYDUK S.A. SURCO EL AÑO 2016”

---

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER EN  
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA  
SUPERIOR

PRESENTADO POR:

TESISTA: JOSE LUIS FERNÁNDEZ DÁVILA VILLAFUERTE

ASESOR: DRA. MÓNICA RICARDINA ESPINOZA NARCISA

HUÁNUCO – PERÚ

2017

**Dedicatoria:**

A mí querida esposa por su paciencia, comprensión y apoyo a lo largo de estos años de nuestra vida en común.

A mis hijos, por el tiempo que no les pude dedicar mientras realizaba mis estudios.

A mis padres, por ser siempre los mejores modelos a seguir.

### **Agradecimiento**

Agradezco a todos y cada uno de los docentes, por su paciencia, sus asesoramientos y consejos que permitieron el logro de este objetivo.

A la Universidad Nacional Hermilio Valdizán por la oportunidad de alcanzar una meta más en mi vida.

## RESUMEN

Tradicionalmente en las empresas se ha gestionado el recurso humano sin considerar sus talentos, capacidades, habilidades, conocimientos y experiencia. El recurso humano es mucho más que administrar personas, no es solo un proceso más dentro de la empresa o un recurso dentro del aparato productivo, se administra seres humanos. Por ello en esta investigación se ha estudiado esta variable en los procesos de integrar, recompensar, desarrollar, retener y auditar personas, como gestión el talento humano. Por otro lado se buscó relacionar la gestión del talento humano con la producción, en los procesos del uso óptimo de insumos, la transformación eficiente y los posteriores resultados que permitan un mejor desempeño del personal y mejorar la producción. La gestión del talento humano y la producción en la Compañía Pesquera Hayduk S.A. Surco 2016, es el título de la investigación que asigno. Como objetivo general del estudio es identificar la relación entre gestión del talento humano y la producción. El método utilizado fue deductivo no experimental, transversal, de tipo descriptivo correlacional. Como muestra se tomó la totalidad de los trabajadores de la empresa, 56 trabajadores, utilizando un censo o llamado también muestra censal, se aplicó una encuesta con una escala de tipo Likert. El procesamiento de datos se utilizó el alfa de Cronbach. El resultado de la investigación señalo que existe relación positiva entre la variable gestión del talento humano y la variable producción, recomendando la aplicación de correctivos en la

**manera de administrar personas en los procesos de incorporación, la recompensa, la capacitación, la retención y la auditoría.**

**Palabras claves: Gestión del talento humano y producción.**

## ABSTRACT

Traditionally, companies have managed the human resource without considering their talents, abilities, skills, knowledge and experience, it is much more than managing people as a mere resource within the company, it manages human beings. For this reason, this research has studied this variable in the processes of integrating, rewarding, developing, retaining and auditing people, such as human talent management. On the other hand, it was sought to relate the management of human talent to production, in the processes of optimum use of inputs, efficient transformation and subsequent results that allow a better performance of personnel and improve production. The management of human talent and production in the Fishing Company Hayduk S.A. Surco 2016, is the title of the research that I assign. As a general objective the study is to identify the relationship between human talent management and production. The method used was non - experimental descriptive correlational deductive. As a sample, all the workers of the company were taken 56 workers, using a census sample to which a survey with a Likert scale was applied. The data processing was used the Cronbach's alpha. The result of the research indicates that there is a positive relationship between the human talent management variable and the production variable, recommending the application of correctives in the way of managing people in the processes of incorporation, reward, training, retention and audit.

**Key words:** Human talent management and production

## INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es hoy en día una herramienta muy importante para determinar las capacidades intelectuales, destrezas y habilidades con que cuentan cada uno de los colaboradores de una organización, que en suma será el potencial humano de la empresa y que se traducirá en la producción con eficacia y eficiencia en beneficio de todos (colaboradores, directivos y accionistas). En esta investigación se ha tomado como teoría principal de la variable talento humano a Idalberto Chiavenato y en la variable producción a Harold Koontz, la unidad de análisis fue la Compañía Pesquera Hayduk S.A. en la sede de Surco en el año 2016.

El estudio se divide en cinco capítulos, en el primer capítulo se diseñó el problema y los objetivos de investigación, planteándose la realidad problemática que se percibió en la empresa a través de la observación, diseñando el problema general y los específicos, en función a ello se estableció los objetivos tanto el general como los específicos, la justificación del estudio así como su viabilidad.

En el segundo capítulo se desarrolló el marco teórico, se determinó los antecedentes tanto a nivel internacional como nacional; las bases teóricas que dieron sustento al estudio.

En el tercer capítulo, se diseñó el marco metodológico, teniendo en cuenta las hipótesis (general y específicos) habiendo como variables: Gestión del talento humano y la Producción, las mismas que se operacionalizaron por dimensiones e indicadores. Se determinó para el estudio el método

deductivo no experimental, de corte transversal de tipo cuantitativo y descriptivo correlacional. La población está determinada por los colaboradores del área administrativa y de ventas de las oficina central de la empresa Hayduk, 58 colaboradores, utilizando un censo por ser una población pequeña (muestra censal), como técnica e instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario y la encuesta respectivamente.

En el cuarto capítulo, se presentaron los resultados mediante el cruce de las dos variables analizadas, también llamada como cuadros cruzados, teniendo como la variable Y la Gestión del talento humano y como variable X a la Producción.

En el quinto capítulo se discutió los resultados con los antecedentes más resaltantes, en cuanto a la teoría planteada por ellas como a sus resultados. Seguidamente se plantearon las conclusiones a las que llego el estudio y se diseñaron las recomendaciones teniendo en cuenta los resultados por ítem e indicadores a los que se llegó. Y por último se presentó las referencia bibliográficas utilizadas para el desarrollo de este trabajo de investigación se agregaron los anexos, en donde se encuentra el instrumentos de recolección de datos, gráficos, cuadros estadísticos, etc. que se utilizaron en la investigación.

Finalmente, esta investigación encontró relación entre las dos variables analizadas (gestión del talento humano y la producción) en la Compañía Pesquera Hayduk S.A.



## ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO .....	3
RESUMEN .....	4
ABSTRACT .....	6
INTRODUCCIÓN .....	7

## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema .....	16
1.2. Formulación del problema .....	18
1.2.1 Problema general:.....	18
1.2.2 Problemas específicos .....	18
1.3. Objetivos.....	19
1.3.1 Objetivo general .....	19
1.3.2. Objetivos específicos .....	19
1.4. Hipótesis.....	20
1.4.1. Hipotesis general .....	20
1.4.2. Hipotesis específicas.....	20
1.5. Variables.....	21

1.5.1. Variable Independiente .....	21
1.5.2. Variable Dependiente.....	21
1.5.3. Operacionalización de variables .....	22
1.6. Justificación e importancia.....	23
1.6.1. Justificación practica .....	23
1.6.2 Justificación metodológica .....	24
1.6.3 Justificación teorica.....	24
1.7. Viabilidad .....	25
1.8. Limitaciones.....	25
A. En cuanto al objeto de estudio .....	25
B. En cuanto al enfoque .....	25
C. En cuanto a la localización.....	25

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes: .....	27
2.1.1. A nivel Internacional.....	27
2.1.2. A nivel nacional .....	30
2.2. Bases teóricas.....	35
2.2.1. Gestión del talento humano .....	35
2.2.1.1 Dimensiones de la gestión del talento humano .....	39
2.2.2 Producción.....	46

2.2.2.1. Dimensiones de la producción .....	47
2.3. Bases Epistémicos .....	49

### **CAPÍTULO III**

#### **MARCO METODOLÓGICO**

3.1 Tipo de investigación .....	52
3.2 Diseño y esquema de la investigación.....	52
3.3 Población y muestra. ....	53
3.3.1. Población .....	53
3.3.1.1. Criterios de exclusión .....	53
3.3.1.2. Criterios de inclusión .....	53
3.3.2. Tamaño de muestra .....	54
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos validez y confiabilidad.....	54
3.5 Método de análisis de datos .....	58
3.6 Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de los resultados.....	59

### **CAPÍTULO IV**

#### **RESULTADOS**

4.1 Contingencia de las variables de gestión del talento humano y producción	61
4.2 Contingencia de la dimensión integrar personas y la variable producción...	62
4.3 Contingencia de la dimensión organizar personas y la variable producción.....	64

4.4 Contingencia de la dimensión recompensar a las personas y la variable producción.....	65
4.5 Contingencia de la dimensión desarrollar a las personas y la variable producción.....	66.
4.6 Contingencia de la dimensión de retener a las personas y la variable producción.....	67
4.7 Contingencia de la dimensión auditar a las personas y la variable producción.....	68

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

5.1 Contrastación de los Resultados .....	70
CONCLUSIONES .....	73
SUGERENCIAS .....	77
BIBLIOGRAFÍA .....	78

## **ANEXOS**

<b>ANEXO N° 01:</b> Cuestionario de Gestión del talento Humano .....	82
<b>ANEXO N° 02:</b> Cuestionario de la producción .....	84
<b>ANEXO N° 03:</b> Tablas cruzadas y gráficos .....	86

<b>ANEXO N° 04:</b> Gráficos de frecuencias .....	93
<b>ANEXO N° 05:</b> Prueba Chi cuadrado y coeficiente Rho de Spearman .....	101
<b>ANEXO N° 05:</b> Carta de compromiso .....	102
<b>ANEXO N° 05:</b> Matriz de consistencia .....	104

## INDICE DE TABLAS

<b>TABLA Nº 01:</b> OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	22
<b>TABLA Nº 02:</b> VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS PRIMERA VARIABLE: GESTION DEL TALENTO HUMANO .....	55
<b>TABLA Nº 03:</b> VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS SEGUNDA VARIABLE: PRODUCCIÓN .....	56
<b>TABLA Nº 04:</b> EXPERTOS DE VALIDACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCCIÓN .....	57
<b>TABLA Nº 05:</b> FIABILIDAD DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	58
<b>TABLA Nº 06:</b> FIABILIDAD DE LA VARIABLE PRODUCCIÓN.....	58
<b>TABLA Nº 07:</b> TABLA CRUZADA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCCIÓN.....	62
<b>TABLA Nº 08:</b> TABLA CRUZADA DE INTEGRAR PERSONAS Y PRODUCCIÓN.....	63
<b>TABLA Nº 9:</b> TABLA CRUZADA DE ORGANIZAR PERSONAS Y PRODUCCIÓN.....	65
<b>TABLA Nº 10:</b> TABLA CRUZADA DE RECOMPENSAR PERSONAS Y PRODUCCIÓN .....	66

<b>TABLA Nº 11: TABLA CRUZADA DE DESARROLLAR PERSONAS Y PRODUCCIÓN</b> .....	67
<b>TABLA Nº 12: TABLA CRUZADA DE RETENER A LAS PERSONAS Y PRODUCCIÓN.....</b>	68
<b>TABLA Nº 13: TABLA CRUZADA DE AUDITAR A LAS PERSONAS Y PRODUCCIÓN.....</b>	69

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

Las empresas son en la actualidad organizaciones que deben responder rápidamente a las diversas situaciones que se presentan en una sociedad sumamente cambiante e impredecible. Los cambios se presentan incluso en la denominación que se le da al nombre, pasando de la administración de los recursos humanos a la de gestión del talento humano. Esta nueva forma de entender la gestión del talento humano de las organizaciones responde a este contexto de vertiginosos cambios que provocan en ellas la necesidad de aprovechar al máximo sus capacidades y conocimientos.

Muchas empresas cuentan con una gran cantidad de trabajadores con un potencial enorme, las cuales han sabido construir con ellos procesos más eficaces y eficientes que disminuyeron los usos de insumos, tiempos de trabajo y costos de producción, lo cual trae como consecuencia un buen posicionamiento y por ende el éxito.

El uso de estrategias de gestión de talento de los trabajadores ha permitido entre otras cosas el uso más óptimo de los insumos evitando o disminuyendo la merma, desarrollando el compromiso de los trabajadores con la organización y potenciar la productividad. Es por ello, sumamente importante la gestión del



talento de las personas porque de ella depende en gran medida el éxito o el fracaso de las organizaciones.

Las formas de conseguir mejoras en la producción radican en la naturaleza de la empresa, sea que elabore productos o provea servicios; sin embargo, en ambos casos se concentran los esfuerzos en la búsqueda de acciones, mecanismos, estrategias o maquinarias capaces de utilizar mejor o aminorar los costos de los insumos, su mejor y más óptimo manejo, ya que a través de ello se podrá aminorar el costo de producción y con ello obtener mayor beneficio o utilizar el margen para una estrategia de marketing que posibilite mayores ventas.

Por tanto, la transformación de los insumos, y la manera de organizarla es crucial para obtener los resultados o productos transformados dentro de los estándares de calidad establecidos por el mercado. También es conveniente incluir aquí a los servicios de venta y post venta, los cuales van a verse impactados en sus volúmenes de venta según la calidad de producto transformados dentro de los estándares de calidad establecidos por el mercado, pero también según el tipo de servicio de venta (incluido la entrega del pedido al cliente y el servicio de post venta). Todos estos aspectos absorben millonarias cantidades de dinero en planeación y desarrollo de nuevas alternativas de solución en las organizaciones.

Ambos factores anteriormente mencionados están estrechamente ligados, ya que la gestión del talento humano debe potenciar las capacidades de los trabajadores, pero para ello es necesario integrar a la organización a personal

idónea y adecuadamente identificado con los objetivos y metas de la empresa. A este personal hay que organizarlo, es decir orientar sus acciones en la empresa para evaluarlo, posteriormente hay que recompensarlo de manera adecuada y desarrollarlo y auditarlo de manera objetiva y oportuna para que produzca más y mejor; así como darle todas las condiciones que nos permitan retenerlo porque pasaría de ser un recurso, a convertirse en capital humano capaz de generar muchas oportunidades de desarrollo para la misma organización.

Si las personas cuentan con este tipo de gestión, entonces es muy posible alcanzar niveles y estándares de producción óptimos y eficientes, capaces de usar la mejor manera los insumos desarrollar procesos cada vez más ágiles, eficientes e innovadores de transformación, los mismos que se verán expresados en mejores resultados (bienes y servicios).

## **1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1 PROBLEMA PRINCIPAL**

¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y producción en la “Compañía Pesquera Hayduk S.A.” Surco – Lima el año 2016?

### **1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- P1. ¿Cuál es la relación entre la incorporación de personas y la producción en la “Compañía Pesquera Hayduk S.A.” Surco- Lima el año 2016?
- P2. ¿Cómo es la relación entre la colocación de personas y la producción en la “Compañía Pesquera Hayduk S.A.” Surco – Lima el año 2016?

- P3. ¿Cuál se relaciona la recompensa a las personas y la producción en la “Compañía Pesquera Hayduk S.A.” Surco – Lima el año 2016?
- P4. ¿Cómo es la relación entre desarrollar a las personas y la producción en la “Compañía Pesquera Hayduk S.A.” Surco – Lima el año 2016?
- P5. ¿De qué manera el retener a las personas se relaciona con la producción en la “Compañía Pesquera Hayduk S.A.” Surco – Lima el año 2016?
- P6. ¿De qué manera el supervisar personas se relaciona con la producción en la “Compañía Pesquera Hayduk S.A.” Surco – Lima el año 2016?

### **1.3 OBJETIVOS**

#### **1.3.1 OBJETIVO PRINCIPAL**

Identificar la relación entre la gestión de talento humano y por producción en la “Compañía Pesquera Hayduk S.A.” Surco – Lima el año 2016.

#### **1.3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- O1. Determinar la relación entre la incorporación de las personas y producción la “Compañía Pesquera Hayduk S.A.” Surco – Lima el año 2016.
- O2. Determinar la relación entre la colocación de las personas y la producción en la “Compañía Pesquera Hayduk S.A.” Surco – Lima 2016.

- O3. Establecer la relación de la recompensa a las personas en la producción en la “Compañía Pesquera Hayduk S.A.” Surco – Lima el año 2016.
- O4. Establecer la relación entre retener a las personas y la producción en la “Compañía Pesquera Hayduk S.A.” Surco – Lima el año 2016
- O5. Determinar la relación entre desarrollar a las personas y la producción en la “Compañía Pesquera Hayduk S.A.” Surco – Lima el año 2016
- O6. Establecer la relación entre supervisar a las personas y la producción en la “Compañía Pesquera Hayduk S.A.” Surco – Lima el año 2016

## **1.4 HIPÓTESIS**

### **1.4.1 HIPÓTESIS GENERAL**

Existe relación entre la gestión de talento humano y la producción en la “Compañía Pesquera Hayduk S.A.” Surco – Lima el año 2016.

### **1.4.2 HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- H1. Existe relación entre la incorporación de las personas y producción en la “Compañía Pesquera Hayduk S.A.” Surco – Lima el año 2016.
- H2. Existe asociación entre la colocación de las personas y producción en la “Compañía Pesquera Hayduk S.A.” Surco – Lima el año 2016.
- H3. Existe relación entre la recompensa a las personas en la producción en la “Compañía Pesquera Hayduk S.A.” Surco – Lima 2016.

- H4. La retención de las personas se relaciona con la producción en la “Compañía Pesquera Hayduk S.A.” Surco – Lima el año 2016.
- H5. El desarrollo de las personas se relaciona con la producción en la “Compañía Pesquera Hayduk S.A.” Surco – Lima el año 2016.
- H6. Existe relación entre la supervisión a las personas y la producción en la “Compañía Pesquera Hayduk S.A.” Surco – Lima el año 2016

## **1.5 VARIABLES**

### **1.5.1 VARIABLE DEPENDIENTE**

Gestión de talento humano.

### **1.5.2 VARIABLE INDEPENDIENTE**

Producción.

### 1.5.3 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

**TABLA 01**

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	INTEGRAR PERSONAS	Reclutamiento de personal Selección de personal	NUNCA  CASI NUNCA  A VECES  CASI SIEMPRE  SIEMPRE
	COLOCAR A LAS PERSONAS	Orientación de las personas Modelado del trabajo Evaluación del desempeño	
	RECOMPENSAR A LAS PERSONAS	Remuneración del desempeño Remuneración Programas de incentivos Prestaciones y servicios	
	DESARROLLAR A LAS PERSONAS	Capacitación Desarrollo de las personas y de las organizaciones	
	RETENER A LAS PERSONAS	Relaciones con los empleados Higiene, seguridad y	
	AUDITAR A LAS PERSONAS	Base de datos Sistemas de información de recursos humanos	
PRODUCCION	INSUMOS	Personal Tecnología Capital Equipo Materiales Información	NUNCA  CASI NUNCA  A VECES  CASI SIEMPRE  SIEMPRE
	TRANSFORMACION	Eficacia Eficiencia Efectividad	
	RESULTADOS	Producto Servicio Utilidades Satisfacción del cliente Volumen de ventas	

## **1.6 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA**

### **1.6.1 JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA**

La justificación practica de esta investigación es la de evaluar la adecuada gestión del talento humano en la “Compañía Pesquera Hayduk S.A.” de Surco, la cual puede ser tomada como referente para otras empresas que (en un número elevado) cuentan con mucho tiempo en el mercado, una participación importante en el mercado, pero, no por ello con una gerencia capacitada en administración, más allá del sentido común y la experticia desarrollada a lo largo del tiempo.

Conocer las nuevas formas de gestionar el talento humano puede convertirse en la piedra angular que marque el despegue de la “Compañía Pesquera Hayduk S.A.” y alcance los niveles de producción que le permita el liderazgo en su rubro de negocio. Mejorar sus procesos y permitirle elevar su producción a través de la adecuada gestión de talento humano con el que cuenta, potenciado sus procesos bueno y corrigiendo aquellos en los que haya falencias que le impiden satisfacer adecuadamente las demandas de sus clientes y expectativas de sus propietarios, sin descuidar las necesidades y expectativas de los colaboradores.

La implementación de procesos de control y programas de estímulos que permitan la inversión más eficiente de recursos en los puntos más necesarios que permitan la inversión más eficiente de recursos en los puntos más necesarios que impacten en la producción positivamente y mejoren sus utilidades, evitando que la inyección de capital sea una pérdida de dinero y convirtiéndola en la inversión.

### **1.6.2 JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA**

Metodológicamente, se sabe que toda investigación está regida por métodos y requieren la aplicación de instrumentos que permitan obtener la información de manera confiable. Podemos decir que la presente investigación es correlacional descriptiva, ya que tiene como propósito “conocer la relación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” Hernández, Fernández-Collado y Baptista (2006 p.105). Además de describir la relación entre ellas. Presenta las variables Gestión de talento humano como variable independiente y Producción como variable dependiente.

### **1.6.3 JUSTIFICACIÓN TEÓRICA**

Se procede con la intención teórica de visualizar las nuevas formas de entender la administración, es decir, ubicarnos en las actuales condiciones que modifican enormemente los conceptos antes aceptados “En este contexto, recursos humanos (RH) es una de las áreas de las empresas, que tiene más cambios. Son tantos y tan grandes que hasta el nombre del área cambio.” Chiavenato, I. (2009 p.2). Lo que antes era llamado administración de recursos humanos ahora es concebido como “gestión de talento humano”. Este cambio que podría aparentar ser solo un cambio de nombre, en realidad implica una serie de cambios en la manera de entender el talento de las personas como un potencial que puede y debe ser desarrollado mediante el aprendizaje, pero no a través de la capacitación tradicionalmente entendida.



Entonces, es necesario revalorar el talento de las personas, apostando al desarrollo del talento humano del personal; el cual muchas veces es desperdiciado y con ello se pierde la oportunidad de mejorar tanto la cantidad como la calidad de su producción.

## **1.7 VIABILIDAD**

El trabajo tiene viabilidad por las facilidades con la que se contaron, al estar trabajando el investigador en ella además de tener el apoyo de los directivos y colaboradores de la Compañía Pesquera Hayduk S.A.

## **1.8 LIMITACIONES**

### **A. EN CUANTO AL OBJETO DE ESTUDIO**

El estudio se realiza dentro de un tiempo y espacio específico de la empresa teniendo en cuenta que, esta compañía es un consorcio, con unidades empresariales en distintas partes de la costa del país, el objeto estudio se centra solo a los trabajadores administrativos de la sede de Surco.

### **B. EN CUANTO AL ENFOQUE**

El estudio se basa en un análisis cuantitativo y cualitativo mediante el cual se describirá los diversos factores institucionales que intervienen para determinar la relación que existe entre sus variables (administración del talento humano y la producción).

### **C. EN CUANTO A LA LOCALIZACIÓN**

Sera una limitante porque el estudio es de corte transversal, en una sede del consorcio por tanto estamos midiendo la relación de nuestras variables en una solo unidad empresarial.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 ANTECEDENTES DE ESTUDIOS**

##### **2.1.1 A NIVEL INTERNACIONAL**

**Coronel, T. (2011)** en su trabajo: **Gestión del talento humano basado en competencias laborales aplicadas en DURAMAS CIA. LTDA. De Ecuador.** El método utilizado en esta investigación es el descriptivo-correlacional.

Los objetivos de esta investigación garantizaron un adecuado ambiente de trabajo que contribuye al desarrollo continuo de la empresa. Una de sus conclusiones es que las organización deberían dar mayor importancia al talento humano que posee, considerando que es un factor primordial para el funcionamiento desarrollo y para cumplir con los objetivos planteados. Las competencias laborales son una herramienta por la cual se puede mejorar la gestión del talento humano en las empresas mediante la ubicación de la persona adecuada en el puesto requerido.

**Aragón, L. (2011)** en su trabajo: **Gestión del talento humano por competencias, de la Universidad Católica Popular de Risaralda, Colombia.** Tuvo como objetivo general como los directivos de las empresas más representativas de Risaralda conocen sobre las competencias del ser humano en el campo laboral, su aporte para la empresa y cómo se gestiona. El método utilizado analítico, descriptivo, comparativo. Se llegó a las

conclusiones que los directivos de las empresas estudiadas tiene diversos conceptos sobre gestión de competencias pero todos ellos le apuntan al mismo objetivo lo enfocan al desempeño de cargos y funciones laborales con el fin de mejorar la productividad y afianzar las habilidades y conocimientos de cada integrante de la organización, para mejorar la producción en sus empresas.

**Martínez, V. (2013)** en la Tesis para obtener el grado de maestro en administración: **Gestión del talento humano por competencias para una empresa de las artes gráficas.** La empresa es IEP S.A de México. El método utilizado es analítico, descriptivo, simple. El objetivo principal de esta tesis es encaminar a la empresa hacia la implementación de un sistema de gestión del talento humano por competencias. También lograr proporcionar competitividad a la organización, suministrar a la organización empleados bien entrenados y motivados, desarrollar y mantener la calidad de vida en el trabajo.

Como conclusión en la investigación llegaron a determinar que las empresas necesitan tener un manual para el desarrollo del talento humano por competencias.

**Arrobo, W. (2013)** en la Tesis: **Modelos de gestión de talento humano por competencias de la empresa CIMPEXA S.A. de Ecuador.** En sus conclusiones, se considera relevantes que el factor humano es el eje

fundamental de todo proceso productivo y se sentirá respaldado, por la mejora continua que experimentara, con la aplicación de estrategias de medición de desempeños en base a indicadores de gestión, que serán determinados en función del análisis de las competencias por cada departamento.

Se lograra obtener trabajadores eficientes y motivados, capacitados en forma permanente y continua, remunerados en función de su desempeño, habilidades y destrezas que apliquen en cada una de las actividades que realicen en beneficio personal y de la empresa. El rendimiento operativo del personal de CIMPEXA, se elevara y esto provocara beneficios económicos que serán retribuidos para ellos en términos de capacitación continua, mejorando la autoestima y la motivación en sus actividades.

La gestión del talento humano en función de las competencias, que debe poseer un trabajador en determinado puesto de trabajo, en los diferentes departamentos de CIMPEXA, permitirá la organización y control del desempeño de los trabajadores, bajo indicadores acordes a cada actividad operativa dentro y fuera de la empresa.

Ningún cambio se puede dar de manera positiva si no se tiene una adecuada gestión del talento del personal, esto además de mejorar la productividad, también tiene un notorio impacto en las relaciones humanas de cualquier centro de trabajo. Es conveniente medir los desempeños personales para poder recompensar según el logro o no de metas y objetivos funcionales y organizacionales.

**De León E. (2013)** en su trabajo **Gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área urbana de Retalhuleu, Guatemala.** Se encontró que el 50% de las MYPES del área urbana de Retalhuleu poseen procesos que garantizan condiciones saludables a los colaboradores, destacándose la creación de espacios de confianza con la finalidad de acentuar en los valores de esfuerzo, responsabilidad, unión, libertad y respeto; y actividades que contribuyen a las relaciones interpersonales. En cuanto las prestaciones laborales legales el 24% de las PYMES proporciona indemnización a sus colaboradores, el 23% otorga aguinaldo, el 22% vacaciones, el 18% finiquito laboral y el 13% descanso por maternidad.

Las empresas, por pequeñas que sean, deben comprender que la inversión en su personal no es un gasto, ya que esta le generara en el mediano y largo plazo beneficios de valor que mejoren su posición de competencia frente a las demás.

### **2.1.2 A NIVEL NACIONAL**

**Cumpa J. (2011)** en su estudio: **Mejora de la producción, almacenaje y distribución de una panificadora usando métodos operativos en Piura.**

En la empresa TOCUCA S.R.L fue usada como muestra para el estudio donde se destaca la aplicación de modelos propios de la investigación de Operaciones no está enfocada únicamente a procesos grandes y complejos

ni a grandes empresas, cualquier empresa, por más pequeña que sea, requiere de una gestión adecuada de todos sus procesos, ya sean administrativos u operativos, lo que facilitara la toma de decisiones, generara un ahorro significativo de tiempos, reducción de costos que a la larga incrementara las utilidades y permitirá a la empresa seguir creciendo y ofrecer sus productos con la misma calidad y variedad que la han convertido en una de las líderes de la ciudad.

Las mejoras en el campo de la administración de operaciones nos permitirán optimizar procesos para la mejora de la producción y con ello el aumento de la productividad y competitividad necesarias para poder competir en mejores condiciones. Destaca la importancia de la administración de personas y su relación con los procesos productivos de la organización.

**La Torre J. (2012)** realizo un trabajo: **El comportamiento de los factores: trabajo y capital en la producción del aceite de oliva en la región Tacna.**

Podemos extraer de ella como conclusión relevante que los rendimientos constantes a escala hacen que la producción sea óptima. Sin embargo, en caso se incrementen los términos de costos los beneficios en termino de valor serian superiores.

Esto significa que las empresas productoras de aceite de oliva mantiene una ganancia aceptable que les induce a creer que el trabajo lo están haciendo bien. Sin embargo, existen muchas cosas que se pueden y deben mejorar. El hecho de obtener ganancias sin estructurar y ajustar de la mejor manera los procesos hace que los propietarios no se esfuercen en la mejora, más

aun así carecen de formación y conocimientos más allá de la experiencia. El inmediatismo y la falta de visión podrían generar en algunos empresarios el deseo de no invertir en mejoras porque las asumen como sobrecostos en lugar de verlos como inversión.

Refuerza la idea de que incremento en los costos de producción puede producir mayor beneficio si está dirigida a la mejora de los factores que realiza la producción en especial el humano.

**Vásquez, J. (2013)** en su estudio: **Propuesta de un sistema de planificación de producción aplicado a una empresa textil dedicada a la fabricación de calcetines en Lima.** El estudio se produce en la empresa Servicios de Punto y Acabados S.A.C, entre sus conclusiones se considera relevante cuando indica que la empresa no cuenta con un sistema de planeamiento que le permita anticiparse a la demanda de sus clientes y la manera en que realizan esto no siempre garantiza que se cumplan los pedidos ya que el personal suele confundirse y comenzar a realizar el pedido después de varias horas de programado, tanto en el área de tejido como en el área de tenido.

Esto evidencia que no hay buena comunicación en la organización, sobre todo en tres: la gerencia, la jefatura de planta y el personal que labora en esta. De esta manera, se puede concluir que la empresa requiere de un programa de producción en el cual se comprometan las 3 partes a respetarla y cumplirla.



En defecto, es necesaria la contratación de personal que pueda realizar las funciones establecidas, obligando a la empresa asumir los costos de liquidación del personal despedido y los que requiera la contratación del nuevo personal.

**Canales, C. (2014)** en su estudio: **Gestión de talento humano y competencia laboral de los trabajadores de un centro de salud en San Juan de Lurigancho**. El estudio se produce en el centro de salud Huáscar II, tuvo como propósito identificar la relación entre la gestión del talento humano y la competencia laboral. los métodos usados y teorizados fueron científico, estadístico y documental los cuales formaron parte de la metodología de investigación, la misma que es tipo descriptiva correlacional por que las dos variables están relacionadas, así también el diseño de la investigación es no es experimental de corte transversal. En relación a la metodología para variables mencionadas se contó con una población de 42 trabajadores a quienes se les aplico una encuesta como instrumento en la búsqueda de información que permite viabilizar la discusión de la investigación, elaborado en base a un cuestionario con respuestas cerradas y medidas en la escala de Likert para obtener sus impresiones respecto a las dos variables. Los resultados permitieron determinar que entre las recompensas de la gestión de talento humano y la competencia laboral existe relación indirecta, dado que la remuneración, prestación e incentivos que forman parte del proceso de recompensas son fundamentales y que a

falta de ellos el personal no se muestra motivado y comprometido con la institución.

**Neumann, H. (2014)**, en su estudio **Capital humano y planificación de recursos humanos en la empresa Tika Tours SRL en Miraflores**. Uno de los resultados obtenidos en la investigación alcanza a reconocer el nexo entre Capital Humano con recursos planificados de la empresa debido a que los resultados evidenciaron la relación favorable existente entre capital humano y competencias, habilidades, innovación, ética, estilos de liderazgo y tomas de decisiones.

La investigación se realizó bajo el diseño no experimental de tipo transversal-correlacional porque se determinó la relación entre las variables de estudio, la población de estudio estuvo conformada por 45 colaboradores y la muestra fue tipo censal, utilizando técnicas de recolección de datos como la encuesta.

**Ramos, J. (2015)** en la Tesis: **Gestión de los recursos humanos y retención del talento humano de la empresa Saga Falabella en Santa Anita**. Es una investigación de tipo descriptiva correlacional pues convenientemente y la gestación de recursos humanos y la retención del talento se encontrara si la relación es positiva o negativa, el diseño de la investigación es no experimental de corte transversal, los métodos utilizados en la investigación fueron del científico, documental y estadístico. En relación a la metodología, se tuvo a una investigación cuantitativa. Para las

variables mencionadas se tomó una muestra censal de 86 colaboradores a quienes se les aplicó una encuesta como instrumento en la búsqueda de información elaborado en base a un cuestionario con respuestas cerradas y medidas en la escala de Likert para obtener las impresiones de ambas variables.

Una de las conclusiones fue que se estableció una relación positiva entre el conocimiento y la retención del talento humano en la empresa, tomando en cuenta que según resultado obtenidos, los colaboradores respondieron que consideran que el conocimiento empírico es suficiente para lograr puestos gerenciales dentro de la organización lo cual nos genera contar con colaboradores que desarrollen habilidades y competencias empíricas. También que la relación con la motivación y retención demostró que no se encuentran motivados por sus jefes directivos.

**Lara, L. (2015)**, en la Tesis: **Gestión del talento humano y procesos organizacionales del Banco Cencosud en San Juan de Lurigancho**. El estudio es una investigación descriptiva correlacional, experimental siendo la población de 15 personas representada en muestra censal. Se logró establecer la relación moderada que tiene la gestión del talento humano respecto a los procesos de negocio tomando en cuenta que los resultados arrojaron un porcentaje alto respecto a los adecuados procesos de negocio permitirá conocer el pedido de forma inmediata por ende realizara de manera correcta satisfacer las necesidades de los clientes, todo lo

mencionado conlleva por no tener claro la misión de la organización y saber satisfacer las necesidades del público segmentado.

## **2.2 BASES TEÓRICAS**

En una organización tenemos los factores internos o institucionales y externos. Los factores institucionales son aquellos que se generan dentro de la organización y cuya naturaleza es ajena al trabajador, y, los factores externos están relacionados intrínsecamente con el trabajador. Esta premisa se basa en las teorías humanistas de la administración entre las que tenemos a las teorías de Elton Mayo plasmado en su libro “Problemas humanos de una civilización industrial” y la de Peter Druker y su teoría descrita en su libro “El arte perdido de la gerencia” y “La gran ruptura”.

Definiciones de términos básicos, dirigidos a fundamentar la propuesta de la investigación:

### **2.2.1 GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

La primera variable utilizada en la investigación es la Gestión de Talento Humano, tratada por Chiavenato, I. (2012), el cual nos dice que muchas empresas han sustituido el término administración de recursos humanos (ARH) por gestión del talento humano, administración de asociados o colaboradores, administración de competencias, administración de capital humano, administración de capital intelectual y hasta administración de personas. Esto que aparenta ser solo un cambio de palabras implica un

cambio en la manera de conceptualizar el papel del trabajador dentro de la organización, ya que deja de ser un recurso pasivo y se puede convertir (y debe serlo) capital que con su conocimiento y experiencia aporte al desarrollo de la organización. Para que las organizaciones no solo se limiten a sobrevivir, sino que tengan éxito durante la próxima década, los departamentos de recursos humanos tendrán que ser capaces de hacer frente a esta difícil tarea con empuje y dinamismo.

Justamente Dolan, S; Valle R.; Jackson, S. & Schuler, R (2011) al igual que Chiavenato consideran la cual...”puede ser descrita, de forma muy sintética, en base a tres aspectos: 1) su orientación administrativa y preocupación por el control (el departamento recibe el nombre de departamento de personal); 2) su énfasis en las relaciones de trabajo, y 3) su enfoque estratégico.” (p.10).

Peter Drucker, en su libro (2003) “La gerencia en la sociedad futura”, que la clave de la ventaja competitiva de las organizaciones está en dar mayor atención a su personal, ya que hoy hablamos de un personal calificado cualitativamente distinto de un personal anterior no calificado, nos menciona al trabajador que posee el conocimiento, según Drucker, hoy por hoy se llama organizaciones basadas en el conocimiento. (p. 123). Así mismo Drucker en su libro (1993) “La sociedad post capitalista” donde plantea el nuevo significado del conocimiento en las organizaciones, ese conocimiento que no está en las maquinas porque estas son el resultado de la mente humana, el conocimiento. Agrega que ya no estamos en la revolución de la

productividad ni de la revolución administrativa sino de la revolución de la utilización del conocimiento en las organizaciones. (p. 45).

Por otro lado Newstrom, (2012) en su libro el “Comportamiento humano en el trabajo”, refiere el empowerment y la calidad de vida laboral, en las organizaciones se acondicionan para la permanencia de los colaboradores en las organizaciones, teniendo en cuenta que estas han invertido en ellos desde la inducción hasta la alta capacitación sumas importantes de dinero, para el mejoramiento de la producción con efectividad y eficacia. (p. 254).

Snell y Bohlander, (2013) en su libro “Administración de recursos humanos” desarrolla un capítulo sobre el desarrollo del talento humano, en donde refiere que al margen de como los trabajadores son reclutados los directivos tienen un papel importante en la expansión de las reservas del talento en las empresas “Los buenos gerentes escuchan las aspiraciones de sus empleados, actúan como coaches, identifican sus fortalezas y sus áreas de mejoras y les ofrecen información continua sobre su desempeño. Así mismo se aseguran de que los empleados reciban capacitación y se les proporcione herramientas de autoevaluación e información sobre la organización y las posibles rutas de carrera dentro de ella....ayudar a crecer a sus empleados y trabajar para desarrollar sus habilidades. (p. 200 y 201)

Alvin Toffler, en su libro “La tercera ola” (1993), en el capítulo, el nuevo trabajador, nos dice que este no es el clásico trabajador repetitivo, es un nuevo trabajador que hace sus tareas en la industria utilizando sus ingenio y

engranando su trabajo a la de otros dentro de los objetivos de las organizaciones de la tercera ola, organizaciones que se basan en la administración del conocimiento de sus recursos humanos.

### **2.2.1.1 DIMENSIONES DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**1.- INTEGRAR PERSONAS:** El inicio de la gestión de personas se da al momento de incorporarlas, por ello, Chiavenato señala que el proceso de incorporación de personas a los centros de trabajo “Es la puerta de entrada que solo se abre para los candidatos que tienen características y competencias personales que se ajustan a las que predominan en ella” (Chiavenato, I. 2012, p.102) Por ello, hay que contar con filtros eficaces que nos permitan seleccionar a las personas que cuenten con las características que sean más afines a los objetivos y cultura organizacional que se desean en la empresa. La incorporación de personas es una de los componentes de la variable gestión de talento humano.

Hay que diferenciar la manera en la que ha venido haciendo los procesos de convocatoria, reclutamiento y selección de personas antes de considerar a las personas como talentos de la manera en que los nuevos tiempos exigen realizar estos procesos. El enfoque tradicional está caracterizado por la importancia en la eficacia, solo se evalúa los perfiles del trabajador con las acciones específicas que va a realizar, no busca el cambio, más bien procura la estabilidad además de estar

encargada exclusivamente al área de recursos humanos. Es operativa, busca soluciones inmediatas a problemas inmediatos.

La incorporación de personas de personas debe tomar en cuenta más dinámico ya que no se detiene en la operación concreta que va a desarrollar en la empresa, también busca identificar y potenciar la innovación y creatividad para alcanzar objetivos macro, es decir, a nivel de su área y de la organización.

Autores como Stonner, J. y Freeman, R. Gilbert, D. (2011) señalan que “las organizaciones con éxito consideran que su personal es un recurso valioso que se debe nutrir, desarrollar, cuidar y asignar con sumo cuidado.” (p.321). Lo cual concuerda con apreciaciones como las de Chiavenato.

Una vez convocado el grupo humano que necesite nuestra organización, entonces continua el proceso de selección del personal el cual consiste en escoger a quienes consideremos más adecuados según las necesidades de trabajadores según el puesto que dispongamos. Solo vamos a ingresar a nuestra organización a quienes mejor van a encajar en el perfil que establecimos previamente.

Un adecuado proceso de selección nos permitirá la contratación de talentos que posteriormente convertiremos en capital humano para nuestra empresa. Pero esta tarea es sumamente delicada, requiere



conocimientos profundos de la naturaleza humana, de las características específicas del puesto, de la manera en que la persona alineara sus objetivos e intereses personales con las organizaciones, etc.

#### **INDICADORES:**

- Reclutamiento de personal.
- Selección de personal.

**2.- COLOCAR A LAS PERSONAS:** Es el segundo momento o proceso de la gestión del talento humano. Una vez incorporada la persona a la organización, se procede a colocarlo en un puesto, para ello, “las organizaciones diseñan su estructura formal, definen órganos y puestos preestablecen, con mayor o menor número de reglas, los requisitos necesarios y las atribuciones que otorgaran a sus miembros.” (Chiavenato, I. 2012, p.172) De esta manera, la empresa busca delimitar la acción de cada una de las personas que laboran en ella.

De esta manera se logra que la persona actúe de manera organizada con los demás integrantes de la empresa; sin embargo, aquí se produce un proceso de “acomodación” por el cual el trabajador vuelco en la organización su mundo cultural (ideas, costumbres, valores, expectativas) pero, adquiere la cultura de la organización en la que labora. Todo esto debe ocurrir sin afectar negativamente el desarrollo de las acciones, más bien debe potenciarlo y desarrollarlo desde su

puesto de trabajo. Cada empresa establece el modelado del trabajo en su interior, es decir, elabora una estructura de órganos y puestos, así como las relaciones de jerarquía entre ellos, para el mejor funcionamiento y la concertación de los objetivos organizacionales.

Una vez asignadas las funciones y orientaciones se procede a la evaluación del desempeño, la cual es una valoración de la actuación de cada persona en función de las actividades que desempeña, en ella se miden las metas y los resultados que debe alcanzar, las competencias que ofrece y su potencial de desarrollo.

### **INDICADORES**

- Orientación de las personas.
- Modelado del trabajo.
- Evaluación del desempeño.

**3.- RECOMPENSAR A LAS PERSONAS:** Este proceso tiene que ver con la manera en que se siente el trabajador consigo mismo y con su empleo, puede generar motivación positiva o negativa, la cual redundante en el desarrollo o no del potencial del trabajador.

Otorgar beneficios laborales es una labor muy delicada, ya que se ofrece poco, no genera estímulo positivo; pero si se ofrece a pesar de que no se logre lo establecido como meta, entonces estaremos elevando nuestros costos inútilmente. Es por eso importante recalcar

que las recompensas deben ser un estímulo que se proporcione cuando se logra un objetivo concreto, el punto medio que permita al inversionista recibir utilidades y al trabajador satisfacción y motivación. No se debe perder de vista que si el personal no considera que la recompensa que recibe por su labor es justa, entonces se incrementara la disconformidad, el ausentismo, la baja en la productividad, etc.

Este conjunto de beneficios puede ser financiero o no, sin embargo generan el mismo efecto de gratificación en el trabajador y lo estimulan a seguir aportando lo mejor de su talento en bien de la organización.

### **INDICADORES**

- Remuneración del desempeño.
- Remuneración.
- Programas de incentivos.
- Prestaciones y servicios.

**4.- DESARROLLAR A LAS PERSONAS:** Es uno de los procesos más descuidado por muchas empresas de nuestro país, desarrollar a las personas no quiere decir que únicamente se le proporcionara información o se le capacitara en alguna destreza o capacidad específica, más bien significa brindarles la formación e información para que aprendan nuevas actitudes y conceptos que les permita modificar sus hábitos y comportamientos, para que esto les permita ser más eficaces en lo que hacen. Por tanto, el desarrollo de un trabajador

debe ser positivo para él, pero a su vez contribuir a los objetivos de la empresa.

De Cenzo y Robbins (2010) plantean que la situación actual obliga “a que los empleados mejoren y actualicen sus habilidades con mayor frecuencia. Por ello, es indispensable capacitar a los empleados nuevos y actuales para que puedan responder efectivamente a las necesidades y funciones del cargo y de la organización”. (p.34).

## **INDICADORES**

- Capacitación.
- Desarrollo de las personas y de las organizaciones.

**5.- RETENER PERSONAS:** Se busca que el personal adecuadamente incorporado y desarrollado en la empresa, luego de convertirse en capital humano, se quede para poder aprovecharlo al máximo. Pero, ¿Las recompensas no son suficientes? No siempre lo son, muchas veces el personal puede dejar un puesto de trabajo pese a que la recompensa es muy grande si es que existen otros aspectos que no son tomados en cuenta.

Gutiérrez J. (2011) señala que este proceso “se trata del desarrollo de una buena política salarial y otras iniciativas relacionadas con la generación de compromiso y motivación, que construyan una relación sólida entre empresa y empleado” (p.11).

**INDICADOR**

- Relaciones con los empleados
- Higiene, seguridad y calidad de vida

**6.- AUDITAR A LAS PERSONAS:** Este proceso consiste en realizar un monitoreo, supervisión o acompañamiento del trabajador para mantener su accionar dentro de los límites de lo establecido por la discreción de la organización. De esta forma buscamos asegurar que se cumpla con lo planificado.

La recompensa que se establezca, así como la sanción debe ser aplicada cuando efectivamente sea verificada por la gerencia respectiva, Premiar a alguien que no merece es tan o más perjudicial que no castigar a quien lo merece, distorsiona el sistema de recompensas y contribuye a que los demás trabajadores consideren tratos diferenciados e injustos incrementado la tensión en el clima laboral y afectando transversalmente a la organización.

Esto hace necesario contar con una base de datos y sistema de información adecuada que facilite el proceso de auditoría a los trabajadores ya que el área de recursos humanos "...necesita procesar mucha información sobre las personas para que los especialistas del staff y los gerentes de línea y a los colaboradores a tomar mejores decisiones." (Chiavenato, I. 2012, p.513).

## **INDICADORES**

- Base de datos.
- Sistemas de información de recursos humanos.

### **2.2.2. PRODUCCIÓN**

Es la segunda variable de la investigación actual y al tratar con el término producción no debemos llevarlo a la acción de producir, si no, a la cantidad de bienes que se producen. “Aunque el tipo de producción varía según la empresa, casi siempre incluye a varios de estos: Productos, servicios, utilidades, satisfacción e integración de las metas de diversos solicitantes de la empresa”. (Koontz, Weihrich & Cannice. 2012, p.29)

En la actualidad, el desarrollo del conocimiento ha permitido que las ciencias y tecnologías avancen notablemente beneficiando a todas las actividades humanas con nuevas herramientas, estrategias y nuevas concepciones. Esto también se produjo en la administración de la producción que anteriormente solo se preocupaba de las actividades necesarias para realizar productos, sin embargo ahora abarca otras áreas como las compras, almacenamiento y transporte desde la adquisición de insumos hasta la entrega final del producto.

Las empresas entonces, para mejorar su producción han tendido que mejorar sus procesos al interior de la planta de fabricación, pero, también se han visto obligadas a asumir nuevos procesos que han incrementado sus costos en

pos de conseguir la satisfacción del cliente y con ella, su preferencia. Este aumento de costes de producción es necesario para obtener competitividad y calidad. (17).

### **2.2.2.1 DIMENSIONES DE LA PRODUCCIÓN**

**1. INSUMOS:** La definición de insumos la vamos a tomar de Koontz, H., Weihrich, H. & Cannice, M 2012, los cuales señalan que “los insumos (...) pueden incluir personas, capital, habilidades gerenciales y conocimientos y habilidades técnicas.” (p.27).

Por lo tanto calcular los insumos es un proceso que tiene que incluir a todos los costos de producción. Peter Drucker señala que al momento de hablar de costos podemos considerarla de dos maneras: la contabilidad de costes y el cálculo de costes basado en la actividad.

Dentro de los insumos, la mano de obra juega un papel muy importante porque ellos cuentan con la experticia capaz de desarrollar nuevas propuestas de mejora que hagan el trabajo más eficaz y eficiente.

### **INDICADORES**

- Personal.
- Tecnología.
- Capital.

- Equipo.
- Materiales.
- Información.

**2. TRANSFORMACIÓN:** Reúne un conjunto de procesos necesarios para convertir los insumos en bienes o servicios. Se debe caracterizar por eficaz, es decir, que se preocupe en el nivel de logro de consecución de las metas y/o objetivos previstos. Una empresa eficaz es aquella que puede cubrir satisfactoriamente los requerimientos que su población o demanda establece. No pone énfasis en el que se hayan utilizado apropiadamente los insumos.

Muchas empresas no aprovechan su capacidad instalada o a su personal de manera adecuada, para evitarlo se debe organizar y racionalizar el uso para determinar la capacidad real de producción y el tipo de personal necesario para hacerlo, solo de esta manera se alcanzara una producción eficiente.

Según Balanguer, A. (2012, p44) “La empresa tiende a la mejor combinación posible de los factores de producción (trabajo, tierra y capital, a los que se les une la dirección) para obtener el producto al menor coste posible, con la máxima calidad posible, el mejor servicio al cliente y obtener el mayor beneficio que se pueda”.

## **INDICADORES**



- Eficacia.
- Eficiencia.
- Efectividad.

**3. RESULTADOS:** Es el proceso final donde se obtiene toda la información definitiva según la actividad de los procesos anteriores y su forma de aplicación.

En esta fase se mostrara los efectos de las estrategias y los benéficos que se pudo cosechar, pero también los erros cometidos y lo que estos perjudicaron en los resultados deseados.

#### **INDICADORES**

- Producto.
- Servicio.
- Utilidades.
- Satisfacción del cliente.
- Volumen de ventas.

### **2.3 BASES EPISTEMOLÓGICAS**

La epistemología como teoría del conocimiento que se ocupa de problemas tales como las circunstancias históricas, psicológicas y sociológicas que llevan a la obtención del conocimiento, considero es un elemento de gran importancia en la empresa. Como menciona Barrantes en su artículo "Los errores no son solamente el efecto de la ignorancia, la incertidumbre, sino que es el efecto de

un conocimiento anterior, que, a pesar de su interés o éxito, ahora se revela falso o simplemente inadecuado”, conocimiento anterior que obstaculiza la generación de uno nuevo, No obstante, la postura de Barrantes referente a que obstaculiza la generación de nuevo conocimiento, considero que el conocimiento anterior puede ser un referente o punto de partida para la generación de uno mejorado, específicamente porque fue funcional y nos permite ver como se evoluciona la historia, la pedagogía y el conocimiento.

Cuando el autor plantea que ¿Ignorar las adquisiciones anteriores es un medio de escapar a los deberes que provocan las repeticiones de saberes anteriores y, entonces, de ignorar los obstáculos epistemológicos?, considero que no es del todo cierto, conocer el conocimiento anterior es un medio de mejorar el nuevo, no obstante si ya se encuentra mejorado, efectivamente lo mejor es ignorarlo totalmente.

Por otro lado, estoy totalmente de acuerdo como lo menciona en su artículo Padrón, en lo referente a que se debe considerar una orientación de la epistemología como fundamento para la investigación, la epistemología es un fundamento para la investigación, mejoramiento y generación de nuevos conocimientos, como ventaja competitiva institucional. Lo anterior, teniendo en cuenta que es posible derivar de la epistemología tecnologías con las cuales la vieja metodología pasaría a transformarse en una nueva metodología de investigación.

En el caso del desempeño laboral, la epistemología es un fundamento para la Gestión del Talento Humano, considerando que la gerencia permite tomar los conocimientos anteriores, mejorarlos, ignorarlos en los casos necesarios o adoptarlos cuando son funcionales. El constante aprendizaje y cualificación son indispensables para mejorar el desempeño y el servicio como tal, propio y del equipo de trabajo.

Efectivamente como lo menciona Hernández, La gerencia debe enfrentar hoy en día la posibilidad de adaptarse o perecer ante los nuevos retos, adecuarse implica flexibilizarse lo cual refiere la incorporación de nuevos enfoques y desechar métodos que ya no están acordes con las realidades. No obstante, en el ámbito de mi desempeño laboral a pesar de requerir cambios y existir proceso, procedimientos y servicios que deben ser mejorados de manera acelerada, por su naturaleza de institución pública requiere de cambios lentos, brindando alta certidumbre y sin perder totalmente su visión tradicional.

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLOGICO

#### 3.1 TIPO DE INVESTIGACION

##### APLICADA.

1. Se considera aplicada por la utilización de los modelos estadísticos para la descripción de la matriz de consistencia, la prueba de las hipótesis y la correlación entre las variables. (Tamayo, M. Serie Aprender a investigar, Módulo 2: La investigación, pp 68 - 71).

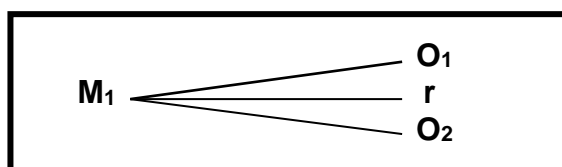
##### NIVEL DE INVESTIGACIÓN

DESCRIPTIVO – CORRELACIONAL (Hernández, Fernández y Baptista. Metodología de la Investigación, pp 58 - 62).

En cuanto trata de caracterizar y establecer la correlación entre las variables y sus dimensiones.

#### 1.2 DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación es no experimental, modalidad Descriptivo – Correlación según (Sánchez y Reyes. Metodología y Diseños de la Investigación Científica. P. 89).



$$r=(O_1,O_2)$$

Dónde:

$M_1$  = Muestra de los usuarios externos

$O_1$  = Medición de los factores institucionales

$O_2$  = Medición de la atención de la calidad.

$r$  = Correlación entre la información  $O_1$  y  $O_2$

### 3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

#### 3.3.1 POBLACIÓN

La población de estudio estará constituida por 52 trabajadores de la empresa que conforman el personal de línea, administrativo y de ventas en el mes Diciembre del 2016.

#### CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Los colaboradores de la Compañía Hayduk, que laboran en el área administrativa de la sede principal en las oficinas con del edificio de Manuel Olguin en el distrito de Santiago de Surco.
- Trabajadores que a la fecha de la aplicación del cuestionario se encuentren laborando con una antigüedad mayor o igual a un año en la empresa.
- Trabajadores que no tengan cargos gerenciales

#### CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Trabajadores que al momento de la aplicación del cuestionario se encuentren con descansos vacaciones o licencias.
- Trabajadores que ocupen cargos gerenciales
- Trabajadores de la empresa que no laboren en la sede de Surco.

### **3.3.2 TAMAÑO DE MUESTRA**

Por ser una población pequeña, se tomara el total de colaboradores considerados en la población. Se denomina muestra censal. Hernández, Fernández y Baptista (2014), la misma que estará compuesta por los colaboradores administrativos, de línea y de ventas que se encuentran laborando en la oficina central de Santiago de Surco.

### **3.4 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS VALIDEZ Y CONFIABILIDAD**

En esta investigación se aplicó como técnica de recolección de datos a la encuesta, a través de un cuestionario, de acuerdo con Díaz (2011, p.13) “La encuesta es una búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener”.

Dicho cuestionario fue validado bajo dos criterios, el primer criterio fue la evaluación por juicio de expertos, es decir, se utilizó un método donde personas altamente calificadas verificaron la fiabilidad de la investigación.

Habiéndose utilizado este primer criterio, se obtuvieron los siguientes resultados:

Respecto a la primera variable Gestión del talento humano, se obtuvo el siguiente cuadro resumen, con los porcentajes de cada indicador y porcentajes totales de cada experto que evaluó el cuestionario.

**TABLA N° 02**  
**VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**PRIMERA VARIABLE: GESTION DEL TALENTO HUMANO**

<b>VARIABLE: GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>				
	<b>Experto N°</b>	<b>Experto N°</b>	<b>Experto N°</b>	
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	
CLARIDAD	78%	75%	75%	228%
OBJETIVIDAD	78%	75%	75%	228%
PERTINENCIA	78%	75%	75%	228%
ACTUALIDAD	78%	75%	75%	228%
ORGANIZACION	78%	75%	75%	228%
SUFICIENCIA	78%	75%	75%	228%
INTENCIONALIDAD	78%	75%	75%	228%
CONSISTENCIA	78%	75%	75%	228%
COHERENCIA	78%	75%	75%	228%
METODOLOGIA	78%	75%	75%	228%
<b>TOTAL</b>				<b>2280%</b>

Fuente: Elaboración propia

$$CV = \frac{\sum \sum X}{*} \%$$

$$CV = \frac{2280}{10 * 3} = 76,3\%$$

El promedio de validación total del instrumento de la variable Gestión del Talento Humano logro alcanzar un 76% De validez, obteniendo una calificación muy bueno (61-80%).

Respecto a la segunda variable Producción, se obtuvo el siguiente cuadro resumen, con los porcentajes de cada indicador y porcentajes totales de cada experto que evaluó el cuestionario.

**TABLA N° 03**  
**VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS**  
**SEGUNDA VARIABLE: PRODUCCION**

<b>VARIABLE: PRODUCCION</b>				
	<b>Experto N° 1</b>	<b>Experto N° 2</b>	<b>Experto N° 3</b>	
<b>CLARIDAD</b>	85%	75%	75%	235%
<b>OBJETIVIDAD</b>	85%	75%	75%	235%
<b>PERTINENCIA</b>	85%	75%	75%	235%
<b>ACTUALIDAD</b>	85%	75%	75%	235%
<b>ORGANIZACION</b>	85%	75%	75%	235%
<b>SUFICIENCIA</b>	85%	75%	75%	235%
<b>INTENCIONALIDAD</b>	85%	75%	75%	235%
<b>CONSISTENCIA</b>	85%	75%	75%	235%
<b>COHERENCIA</b>	85%	75%	75%	235%
<b>METODOLOGIA</b>	85%	75%	75%	235%
<b>TOTAL</b>				<b>2350%</b>

Fuente: Elaboración propia

$$CV = \frac{\sum \sum X}{*} \%$$



$$CV = \frac{2350}{10 * 3} = 78, \%$$

El promedio de validación total del instrumento producción logro alcanzar un 78% de validez, obteniendo una calificación muy bueno (61-80%).

A continuación se presenta los tres expertos que participaron en la validación del instrumento.

**TABLA N° 04**  
**EXPERTOS DE VALIDACION DE LOS CUESTIONARIOS GESTION**  
**DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCCION**

<b>EXPERTO N° 1</b>	Dr. Flavio Romero Paca Pantigoso
<b>EXPERTO N° 2</b>	Dr. Alfredo Suasnabar Ugarte
<b>EXPERTO N° 3</b>	Dr. Raúl Delgado Arenas

Fuente: Elaboración propia

El segundo criterio utilizado fue el de alfa de Cronbach, el cual es un coeficiente que nos permitirá comprobar objetivamente la validez del instrumento, este método de consistencia nos estimara la fiabilidad y asegurara su validez cuando su valor sea mayor que 0.75.

En este caso, respecto al cuestionario de gestión del talento humano que está conformado por 31 preguntas, se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.788.

**TABLA N° 05**  
**FIABILIDAD DE LA VARIABLE GESTION DEL TALENTO HUMANO**

### Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,788	31

Fuente: Base de datos de la investigación

Así mismo, en el cuestionario de Producción, constituido por 32 preguntas, se obtuvo un resultado de 0.779

**TABLA N° 06**  
**FIABILIDAD DE LA VARIABLE PRODUCCION**

### Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,779	32

Fuente: Base de datos de la investigación

Lo que quiere decir que ambos instrumentos son confiables y los resultados estadísticos certifican su validez.

### 3.5 MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS

Se realizó un análisis de datos cuantitativos, puesto que se procesaron los datos en el programa SPSS versión 20, este programa nos permite procesar los datos de forma organizada, de modo que nos arroja datos verídicos y otros estructurados, que los demás programas como el Excel no podrían hacer contribuyendo y facilitando de esta forma la investigación.

Por otra parte, el tipo de estadística a utilizar es inferencial, ya que basados en la distribución muestral, se utilizó la prueba no paramétrica por que la variable tiene una distribución normal.

***Fuentes, Técnicas E Instrumentos De Recolección De Datos***

<b>Fuentes</b>	<b>Técnicas</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Ítems</b>
Bibliográficas – Hemerográficas	Fichaje	Fichas Bibliográficas	
Virtuales	Exploración virtual	Páginas Web	
Gestión del talento humano	Cuestionario	Encuesta	31 ítems
Producción	Cuestionario	Encuesta	32 ítems

**3.6 TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

<b>ETAPAS</b>	<b>TECNICAS</b>	<b>INSTRUMENTOS</b>
A Procesamiento de la Información y Elaboración de datos	Técnicas estadísticas Técnicas de ponderación	Tablas –Cuadros –Gráficas Estadígrafos descriptivos Estadígrafos de dispersión
B Análisis e Interpretación	De la Descripción De la Explicación De Correlación	Estadígrafos descriptivos Proporciones, ratios. Coeficientes de correlación
C Sistematización y Redacción del Informe	Protocolo del Informe de Investigación .	Tablas – Cuadros de priorización, de análisis e interpretación de los resultados
D Presentación y Exposición del Informe	Protocolo de la Exposición	Equipo de proyección y sonido Fichas de Resumen Documentos sustentatorios

Destacándose el análisis estadístico, que incluye las siguientes actividades:

- Validación de las fichas de acopio de la información.
- Tabulación de la información en tablas y cuadros estadísticos.

- Uso de tablas de contingencia.
- Representación gráfica.
- Análisis e interpretación descriptivo - correlacional de los resultados.
- Síntesis y estimación de los resultados.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Contingencia de las variables Gestión del talento Humano y la Producción

Anteriormente, se mencionó en los objetivos que se pretende determinar la relación entre la gestión del talento humano y la producción en la Compañía Pesquera Hayduk sede de Surco 2016.

Entre los componentes de la gestión del talento humano se mencionó que existen 6 dimensiones, incorporación de personas, colocación de personas, recompensar a las personas, desarrollo de las personas, retención de las personas, auditoria a las personas. Con el propósito de demostrar la relación entre las variables ya mencionadas, se realizó el siguiente análisis:

Como se muestra en la siguiente tabla (07) , si vemos las variables de forma independiente, se podría afirmar que en un 53.8% y el 7.7% de los colaboradores de la Compañía Pesquera Hayduk sede Surco indican que la gestión del talento humano se cumple siempre y casi siempre respectivamente, a veces 19,2% y casi nunca 15,4%; mientras que con respecto a la producción mencionan que el 55.8% y 9,6% es siempre y casi siempre, en tanto 19,2% respondió a veces y 9,6% casi nunca.

El objetivo general de la investigación es determinar la relación entre la gestión del talento humano y la producción en la Compañía Pesquera Hayduk, Surco 2016.

Según los resultados obtenidos podemos decir, que los más resaltante se da en

el cruce de la opción –siempre- para ambas variables, en donde se identifica un 36.5% del total de colaboradores que se encuentran en el cruce correspondiente de dicha opción mientras que el 3.8% en el cruce de las dos variables en la opción -casi nunca-. Por lo que se puede afirmar que existe una relación directa entre ambas variables, ya que a mejor gestión del talento humano mayor producción y a menos gestión del talento humano menos producción.

Además, tenemos como hipótesis general que si existe relación entre la gestión del talento humano y la producción en la Compañía Pesquera Hayduk sede Surco 2016; hipótesis que es confirmada por la prueba estadística Rho de Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de 0,571 con un nivel de significación bilateral de 0.027; es decir, se confirma la hipótesis de que existe correlación entre estas dos variables, sin embargo la correlación es positiva, lo que quiere decir que la variable Producción aumentara a medida que la gestión del talento humano mejore y viceversa. En valores porcentuales el índice de correlación nos expresa que existe un 57% de correlación entre las dos variables, que podría ser calificada como un nivel de correlación fuerte.

**TABLA N° 07**

**TABLA CRUZADA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCCIÓN**

Gestión del talento humano	Producción					TOTAL	Rho Spearman
	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre		
Nunca	1,9%	1,9%	0,0%	0,0	0,0%	5,8%	Rho = -0.571
Casi nunca	3,8%	3,8%	0,0%	1,9%	5,8%	15,4%	
A veces	0,0%	1,9%	3,8%	11,5%	1,9%	19,2%	Sig (bilateral) = 0.027
Siempre	0,0%	1,9%	13,5%	36,5%	1,9%	55,8%	
Casi siempre	0,0%	0,0%	1,9%	5,8%	0,0%	7,7%	
TOTAL	5,8%	9,6%	19,2%	55,8%	9,6%	100%	

Fuente: Base de datos de la Investigación

## **4.2 Contingencia de la dimensión integrar personas y producción**

Considerando integrar personas como una dimensión de la variable gestión del talento humano, se tiene una distribución más dispersa en cinco categorías de las cuales el 50.0% de los encuestados nos expresan que las condiciones de integrar personas son altas, seguido de un 23% que consideran que las condiciones de esta dimensión son regulares, y el 17.3% que indica que las condiciones son bajas.

El primer objetivo específico de la investigación es determinar la relación entre integrar personas y la producción de la Compañía Pesquera Hayduk sede Surco, 2016.; la Tabla N° 08 nos muestra que cuando las condiciones de integrar personas son altas 38.5%, la producción también es alta. Por lo contrario cuando integrar personas es bajo la producción también es bajo.

Por otro lado, se tiene los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación  $Rho = - 0.581$  y una Sig. Bilateral = 0.000 que demuestra que si existe correlación entre el marco integrar personas y la producción sin embargo esta correlación es positiva, lo que quiere decir que si la dimensión integrar personas mejora, la variable producción se incrementará y viceversa.

TABLA N° 08

## TABLA CRUZADA DE INTEGRAR PERSONAS Y PRODUCCIÓN

Integrar personas	Producción					TOTAL	Rho Spearman
	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre		
Nunca	1,9%	1,9%	0,0%	0,0	0,0%	5,8%	Rho = 0.581 Sig (bilateral) = 0.000
Casi nunca	3,8%	3,8%	9,6%	0,0%	0,0%	17,3%	
A veces	0,0%	0,0%	5.8%	15,4%	1,9%	23,1%	
Siempre	0,0%	3,8%	1,9%	38.5%	5,8%	50,0%	
Casi siempre	0,0%	0,0%	1,9%	1,9%	1,9%	5,8%	
TOTAL	5,8%	9,6%	19,2%	55,8%	9,6%	100%	

Fuente: Base de datos de la Investigación

#### 4.3 Contingencia de la dimensión Organizar Personas y la producción

Considerando la relación entre la dimensión organizar personas y la variable producción, se tiene que el 55% de los colaboradores encuestados indica que su relación es alta y el otro 21.2 % que es regular y el 15% que es bajo.

El segundo objetivo específico de la investigación es determinar la relación entre los organizar personas y la producción de la Compañía Pesquera Hayduk sede Surco, 2016; la Tabla N° 09 nos muestra que el 40.4%% de los encuestados opinan que cuando el nivel de organizar personas es alto, el desarrollo de la producción también es alto y un 5.8% menciona que cuando es bajo la producción también baja, estableciendo una relación directa, es decir cuando mejora la organización de las personas mejor la producción.

Por otro lado, se tiene los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación  $Rho = 0.651$  y una Sig. Bilateral = 0.000 que nos demuestra estadísticamente, que si existe correlación fuerte positiva entre integrar personas y la producción.



TABLA N° 09

## TABLA CRUZADA DE ORGANIZAR PERSONAS Y PRODUCCIÓN

Organizar personas	Producción					TOTAL	Rho Spearman
	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre		
Nunca	1,9%	1,9%	0,0%	0,0	0,0%	3,8%	Rho = -0.651
Casi nunca	1,9%	5,8%	7,7%	0,0%	0,0%	15,4%	
A veces	0,0%	0,0%	7,7%	13,5%	0,0%	21,2%	Sig (bilateral) = 0.000
Siempre	1,9%	1,9%	3,8%	40,5%	7,7%	55,8%	
Casi siempre	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%	1,9%	3,8%	
TOTAL	5,8%	9,6%	19,2%	55,8%	9,6%	100%	

Fuente: Base de datos de la Investigación

#### 4.4 Contingencia de la dimensión recompensar personas y la producción

Considerando recompensar personas como una dimensión de la variable gestión del talento humano, se tiene una distribución en cinco categorías de las cuales el 57.7% de los colaboradores encuestados indican que el nivel de recompensar personas es alto, mientras que el 19% menciona que es regular, el 3.8% que es muy alto y el 15 % que es bajo.

El tercer objetivo específico de la investigación es determinar la relación entre organizar personas y la producción en la Compañía Pesquera Hayduk sede Surco 2016.; la Tabla N° 10 nos muestra que cuando recompensar personas es alta en un 40.4% la producción también es alta y cuando recompensar personas es baja 1.9% la producción también baja presentando una relación directa.

Por otro lado, se tiene los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación  $Rho = -0.651$  y una Sig. Bilateral = 0.000 que nos expresa que existe correlación alta entre estas dos variables. Considerando

los resultados de la correlación tendríamos que calificar lo obtenido como una correlación fuerte positiva.

**TABLA N°10**

**TABLA CRUZADA DE RECOMPENSAR PERSONAS Y PRODUCCIÓN**

Recompensar personas	Producción					TOTAL	Rho Spearman
	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre		
Nunca	1,9%	1,9%	0,0%	0,0	0,0%	5,8%	Rho = -0.622
Casi nunca	1,9%	5,8%	7,7%	0,0%	0,0%	15,4%	
A veces	0,0%	0,0%	5,8%	13,5%	0,0%	19,2%	Sig (bilateral) = 0.001
Siempre	1,9%	1,9%	5,8%	40,4%	7,7%	57,7%	
Casi siempre	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%	1,9%	3,8%	
TOTAL	5,8%	9,6%	19,2%	55,8%	9,6%	100%	

Fuente: Base de datos de la Investigación

#### 4.5 Contingencia de la dimensión desarrollar personas y la producción

Considerando la relación entre Desarrollar personas y la producción de la Compañía Pesquera Hayduk, se tiene que el 46,2% de los colaboradores encuestados nos expresan que las condiciones para desarrollar personas tienen un nivel alto de importancia, mientras que el 19,2% indican que el nivel es regular y el 5,8% considera que es bajo.

El cuanto al objetivo específico de la investigación de determinar la relación entre desarrollar a las personas y la producción de la Compañía Pesquera Hayduk sede Surco 2016.; Tenemos como resultados, según la Tabla N° 11, nos muestra que cuando el desarrollar a las personas es alto la producción también es alto en un 40,4%. Mientras que cuando las oportunidades de desarrollar

persona es bajo la producción también es baja en 5,8%, teniendo ambas variables una relación directa.

Por otro lado considerando la cuarta hipótesis específica: “Existe relación entre desarrollar a las personas y la producción en la Compañía Pesquera Hayduk sede Surco 2016, se tiene los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación  $Rho = 0.756$  y una Sig. Bilateral = 0.000 que nos expresa que existe una correlación fuerte positiva entre la dimensión desarrollar personas y la variable producción.

**TABLA N° 11**

**TABLA CRUZADA DE DESARROLLAR PERSONAS Y PRODUCCIÓN**

Desarrollar personas	Producción					TOTAL	Rho Spearman
	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre		
Nunca	1,9%	3,8%	0,0%	0,0	0,0%	5,7%	Rho = -0.754
Casi nunca	0,0%	5,8%	9,6%	3,8%	0,0%	19,2%	
A veces	1,9%	0,0%	9,6%	9,6%	0,0%	21,2%	Sig (bilateral) = 0.000
Siempre	1,9%	0,0%	0,0%	40,4%	3,8%	46,7%	
Casi siempre	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%	5,8%	7,7%	
TOTAL	5,8%	9,6%	19,2%	55,8%	9,6%	100%	

Fuente: Base de datos de la Investigación

#### 4.6 Contingencia de la dimensión retener personas y la producción

Considerando el retener a las personas como una dimensión de la variable gestión del talento humano, se ha obtenido como resultado una distribución en cinco categorías de las cuales el 55,8% de los colaboradores encuestados indican que el nivel retener personas es siempre, mientras que el 19,2% es a veces y el 7,7% menciona que casi nunca.

El quinto objetivo específico de la investigación es determinar la relación entre retener a las personas y la producción en la Compañía Pesquera Hayduk sede Surco 2016.; la Tabla N° 12 nos muestra que cuando retener a las personas es alta en un 36.5% la producción también es alta. Mientras que cuando retener a las personas es baja en un 1.9% la producción también es baja, presentando una relación directa.

Por otro lado, se tiene los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación  $Rho = 0,754$  y una Sig. Bilateral = 0.000 que nos expresa que existe correlación fuerte positiva entre estas dos variables.

**TABLA N°12**

**TABLA CRUZADA DE RETENER A LAS PERSONAS Y PRODUCCIÓN**

Retener a las personas	Producción					TOTAL	Rho Spearman
	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre		
Nunca	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	Rho = -0.568 Sig (bilateral) = 0.000
Casi nunca	1,9%	3,8%	1,9%	0,0%	0,0%	7,7%	
A veces	0,0%	0,0%	5.8%	13,5%	0,0%	19,2%	
Siempre	0,0%	5,8%	11,5%	36.5%	1,9%	55,8%	
Casi siempre	0,0%	0,0%	0,0%	5,8%	7,7%	13,5%	
TOTAL	5,8%	9,6%	19,2%	55,8%	9,6%	100%	

Fuente: Base de datos de la Investigación

#### 4.7 Contingencia de la dimensión auditar personas y la producción

Considerando el Auditar a las personas como una dimensión de la variable Gestión del talento Humano, se tiene una distribución dispersa en cinco categorías de las cuales los más significativos tenemos: 50,0% de los

colaboradores encuestados indican que el nivel de es alto, mientras que el 15,4% menciona que es regular, el 13,5% que es bajo.

El sexto objetivo específico de la investigación es determinar la relación entre auditar a las personas y la producción en la Compañía Pesquera Hayduk en la sede de Surco 2016.; la Tabla N° 13 nos muestra que cuando auditar a las personas y la producción es alta en un 38,5%. Por otro lado cuando auditar a las personas es baja en un 7,7% la producción es también bajo estableciendo una relación directa.

En cuanto a los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman con un coeficiente de correlación  $Rho = 0.715$  y una Sig. Bilateral = 0.000 que nos expresa que existe correlación significativa entre estas dos variables. Considerando los resultados de la correlación tendríamos que calificar lo obtenido como una correlación fuerte positiva; es decir, que la dimensión auditar a las personas y producción son dependientes.

**TABLA N°13**

**TABLA CRUZADA DE AUDITAR A LAS PERSONAS Y PRODUCCIÓN**

Auditar a las personas	Producción					TOTAL	Rho Spearman
	Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre		
Nunca	3,8%	0,0%	0,0%	0,0	0,0%	3,8%	Rho = -0.715 Sig (bilateral) = 0.000
Casi nunca	0,0%	7,7%	5,8%	0,0%	0,0%	13,5%	
A veces	0,0%	0,0%	7,7%	7,7%	0,0%	15,4%	
Siempre	1,9%	1,9%	5,8%	38,5%	1,9%	50,0%	
Casi siempre	0,0%	0,0%	0,0%	9,6%	7,7%	17,3%	
TOTAL	5,8%	9,6%	19,2%	55,8%	9,6%	100%	

Fuente: Base de datos de la Investigación

## CAPÍTULO V DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 5.1 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS

Según se pudo obtener como resultado de nuestra investigación, cuyo objetivo principal fue identificar la relación entre la gestión de talento humano y producción en la Compañía Pesquera Hayduk 2016. Podemos encontrar puntos de concordia con otras que con antelación realizaron trabajos de investigación cerca de las mismas variables que seleccionamos para la presente tesis.

En los antecedentes señalamos como Cumpa J. (2011) en su tesis titulada Mejora en la producción, almacenaje y distribución de una panificadora usando métodos operativos, concluye que la aplicación de modelos propios de la investigación de Operaciones no está enfocada únicamente a procesos grandes y complejos ni a grandes empresas, cualquier empresa, por más pequeña que sea, requiere de una gestión adecuada a todos sus procesos, ya sean administrativos u operativos, lo que facilitara la toma de decisiones, generara un ahorro significativo de tiempos, reducción de costos que a la larga incrementara las utilidades y permitirá a la empresa seguir creciendo y ofrecer sus productos con la misma calidad y variedad. **Los resultados obtenidos evidenciaron mayoritariamente que los colaboradores de la Compañía Pesquera Hayduc S.A. consideran que la gestión del talento humano sea eficaz en la empresa (ver tabla N° 7) ya que evidenciaron que el modelado del trabajo es eficaz o que este se ajusta a las necesidades de la empresa. Reforzando esta situación.** Esto no pone en evidencia el problema de gestión que se

presenta en la empresa, el cual, de ser corregido permitiría encontrar procesos que mejoren y maximicen la producción, entonces se mejoran los costos e incrementarían las utilidades, las cuales podrían y deberían ser invertidas también en capacitación y beneficios para los trabajadores

Lo dicho en el párrafo anterior se refuerza con lo planteado por Vásquez, J(2013) en su investigación titulada Propuesta de un sistema de planificación de la producción aplicada a una empresa textil dedicada a la fabricación de calcetines. Quien propone que la empresa no cuente con un sistema de planeamiento que le permita anticiparse a la demanda de sus clientes y la manera en que realizan los pedidos, siempre garantiza que se cumplan los mismos. **Estos se coinciden con los resultados de la presente investigación porque en el caso de la Compañía Pesquera Hayduk S.A., integrar personas (ver Tabla N° 08 ) y desarrollar personas (tabla N° 11) determina la anticipación de la demanda de los clientes por su calificación y capacitación alta.**

De la misma manera, Arrobo W. (2013) plantea en su investigación titulada Modelos de gestión de talento humano por competencia de la empresa CIMPEXA S.A. concluyo que el factor humano es el eje fundamental de todo procesos productivo y se sentirá respaldado, por la mejora continua que experimentara, con la aplicación de estrategias de medición de desempeños en base a indicadores de gestión, que serán determinados en función del análisis de las competencias para cada departamento. Se lograra obtener trabajadores eficientes y motivados, capacitados en forma permanente y continua, remunerados en función de su desempeño, habilidades y destrezas que apliquen

en cada una de las actividades que realicen en beneficio personal y de la empresa. **Ante esto, los resultados de la Investigación evidencia significativamente que en la Compañía Pesquera Hayduk S.A” se tiene mayor confianza en la base de datos que registra el desempeño de cada uno de los colaboradores (ver Tabla N° 13) Esto porque perciben que la misma es objetiva y confiable, incrementando credibilidad y confianza a la medición del desempeño como herramienta que permita identificar las fortalezas y elevar la producción (ver Tabla N° 07)**

Por otro lado La torre J. (2012), en su trabajo titulado El compartimiento de los factores: trabajo y capital en la producción del aceite de oliva en la región Tacna concluye que los rendimientos constantes a escala hacen que la producción sea óptima. Sin embargo, en caso se incrementen los términos de costos los beneficios en termino de valor serian superiores. **Los resultados de la investigación muestran moderadamente que el incremento de los volúmenes de venta sea el resultado de la satisfacción del cliente (ver Tabla N° 12) lo cual permite inferir al igual que la torre que la presencia de competencia en este sector del mercado hace que la desarrollar personas muestre las fortalezas de la empresa.**

Por ultimo de León, E. (2013). En su investigación titulada Gestión de Talento Humano en las pequeñas y medianas empresas en el área urbana de Retalhulue, concluye que las empresas que garantizan condiciones saludables a los colaboradores tienen mejores resultados que aquellas que no los ofrecen. **Ante ello, la investigación señala significativamente que en la Compañía**



**Pesquera Hayduk S.A. los colaboradores consideran que esto sería cierto de forma directa y con una fuerte correlación (ver tabla N° 07 ).**

## CONCLUSIONES

En base a la investigación y los resultados estadísticos procesados podemos concluir los siguientes:

1. Se logró identificar que existe relación positiva entre la Gestión de talento humano y Producción en la Compañía Pesquera "Hayduk S.A. Surco –Lima. 2016. La cual se ha establecido con un nivel de correlación de 0,571, con una significación de 0.000. Los resultados nos permiten afirmar que la gestión de talento humano puede mejorar y con ello la empresa aproveche más oportunidades de incrementar notablemente su producción y por ende rentabilidad, como podemos observar en la tabla N°07, donde tenemos como resultados en el cruce de ambas variables en las respuestas de siempre el 36.5 % frente al 3,8% respondieron en casi nunca lo que nos da una relación directa positiva, podemos concluir que a mejor gestión humana mayor producción y por otro lado a menor gestión del talento humano menor producción.

2. Se reconoció el vínculo positivo entre la incorporación de las personas y producción en la Compañía Pesquera "Hayduk S.A. Surco –Lima. 2016. Vínculo que presenta una correlación de 0.581, por lo tanto se acepta según la prueba. La información recopilada confirma que el proceso de reclutamiento impacta sobre la producción porque lo muestra significativamente el indicador reclutamiento. Como podemos observar en la tabla N°08, en el cruce de la dimensión de gestión del talento humano: integrar personas y la variable producción tenemos como respuestas de siempre el 38% frente a casi nunca con 3,8%, lo que nos lleva a concluir que existe una relación directa y positiva. En la relación de cuanto mas integren a las personas mayor será la producción.

3. Se determinó el nexo efectivo entre la organización de las personas y producción en la Compañía Pesquera Hayduk S.A. Surco –Lima. 2016. Este nexo se confirmó ya que el programa SPSS arrojó un valor de 0.651, por tanto se acepta según la prueba. Los resultados nos muestran la organización de las personas impacta en la producción como se muestra en el indicador evaluación de desempeño indica moderadamente que la evaluación de desempeño contribuye al control del personal, como se puede apreciar en la tabla N° 09. Las principales deficiencias se encontraron en el modelado del trabajo y en la evaluación del desempeño, la cual se encuentra muy desacreditada por no ser objetiva. La Tabla N° 09 nos muestra que el 40.4% de los encuestados opinan que cuando el nivel de organizar personas es alto, el desarrollo de la producción también es alto y un 5.8% menciona que cuando es bajo la producción también baja, estableciendo una relación directa, es decir cuando mejora la organización de las personas mejor la producción.
4. Se estableció la relación positiva entre la recompensa a las personas y la producción en la Compañía Pesquera Hayduk S.A. Surco –Lima. 2016. Dicha relación existe ya que su valor es de 0,622, por tanto se acepta según la prueba. La recompensa a las personas impacta en la producción como significativamente lo muestra el indicador remuneración que señala que la remuneración solo beneficia a los jefes, lo cual afecta negativamente en la producción. La Tabla N° 10 nos muestra que cuando recompensar personas es alta en un 40.4% la producción también es alta y cuando recompensar personas es baja 1.9% la

producción también baja presentando una relación directa. Siendo la remuneración percibida como injusta, ya que no se aprecia un incremento de ingresos aunque si haya incremento en la producción además que de producirse incrementos, estos van dirigidos principalmente a las jefaturas.

5. Se estableció la relación positiva entre el desarrollo de las personas y la producción en la Compañía Pesquera Hayduk S.A.” Surco –Lima. 2016. La investigación estableció que exista correlación ya que su valor es de 0,754, por tanto se acepta. La investigación nos permite afirmar que el desarrollo de las personas tiene influencia en la producción significativa como lo demuestra el indicador capacitación, el cual menciona que la adecuada capacitación influye en el logro de la eficacia de los productos elaborados por la empresa. Según la Tabla N° 11, nos muestra que cuando el desarrollar a las personas es alto la producción también es alto en un 40,4%. Mientras que cuando las oportunidades de desarrollar persona es bajo la producción también es baja en 5,8%, teniendo ambas variables una relación directa. En la investigación se encontraron las deficiencias en la capacitación.

6. Se determinó el vínculo positivo entre la retención de las personas y la producción en la Compañía Pesquera Hayduk S.A. Surco –Lima. 2016. La investigación estableció que existe correlación ya que su valor es de 0,568, por tanto se acepta según la prueba. Podemos decir que la retención de las personas influyen positivamente en la producción de manera significativa, ya que el indicador relaciones con los empleados es significativa cuando asevera que las óptimas relaciones entre los empleados generan permanencia laboral (ver

tabla N° 12). Se hallaron deficiencias en las relaciones con los empleados y en la inadecuada señalización del centro laboral.

7. Se reconoció el nexo positivo entre la auditoría a las personas y la producción en la Compañía Pesquera Hayduk S.A. Surco –Lima. 2016. Este nexo existe ya que la investigación arrojó un valor de 0,715, por tanto se acepta la prueba. Se encontraron deficiencias en la base de datos de los colaboradores.

Podemos decir que auditar a las personas influye positivamente en la producción de manera significativa, ya que el indicador sistema de información de recursos humanos es significativo cuando afirma que un adecuado sistema de información de recursos humanos contribuye a elevar los estándares de efectividad en la producción. La Tabla N° 12 nos muestra que cuando retener a las personas es alta en un 36.5% la producción también es alta. Mientras que cuando retener a las personas es baja en un 1.9% la producción también es baja, presentando una relación directa. Las principales deficiencias se encontraron en la falta de objetividad en el proceso de auditoría de personal.

## SUGERENCIAS

Como producto de la investigación se encontró como oportunidad de mejorar lo siguiente:

1. Los propietarios y directivos de la Compañía Pesquera Hayduk S.A deben mejorar la gestión del talento ya que esta hace que la empresa desperdicie una oportunidad de incrementar notablemente su producción y por ende rentabilidad en la tabla numero 7 podemos apreciar que cerca del 54% de los colaboradores respondieron la opción „siempre“ para las preguntas asociadas a la Gestión de talento humano, mientras que únicamente el 3,8% eligieron la opción „nunca.

Asimismo, un 62% de los entrevistados respondieron como opciones „siempre“ y „casi siempre“. Es decir, reconocen a los indicadores como elementos importantes en la Gestión. (ver tabla N° 07).

2. Es conveniente que el área de recursos humanos al momento de reclutar personal lo haga con trabajadores de las áreas específicas en las que se requiera para que su conocimiento práctico permita una adecuada selección del personal que va ingresar a dichas áreas (ver tablas N°08). Específicamente en la Dimensión Integrar personas, en el indicador selección de personal. Aproximadamente el 56% de los colaboradores respondieron la opción „siempre“ para las preguntas asociadas a la Producción; por otro lado, el 6% eligieron la opción „nunca“. Asimismo, un 65% de los entrevistados respondieron como opciones „siempre“ y „casi

siempre". Esto es, también distinguen que los indicadores de Producción son fundamentales en la empresa.

Como se observa en los siguientes cuadros y gráficos del resumen de estadísticas descriptivas para cada una de las dimensiones asociadas con la Gestión de talento humano, y de manera análoga a la variable principal de estudio, el mayor porcentaje de observaciones se da en la opción „siempre" a contraparte de la opción „nunca" que es la menos observada.

3. La evaluación de desempeño que realizan el área de recursos humanos en coordinación con las jefaturas específicas debe contribuir al control adecuado y ser más objetivo para que los colaboradores se sientan más comprometidos con los objetivos organizacionales la Tabla N° 09 nos muestra que el 40.4%% de los encuestados opinan que cuando el nivel de organizar personas es alto, el desarrollo de la producción también es alto y un 5.8% menciona que cuando es bajo la producción también baja, estableciendo una relación directa, es decir cuando mejora la organización de las personas mejor la producción.
4. Los propietarios en coordinación con la gerencia general deben implementar un programa de recompensa a las personas más justa y no solo beneficiar a los jefes de área la Tabla N° 10 nos muestra que cuando recompensar personas es alta en un 40.4% la producción también es alta y cuando recompensar personas es baja 1.9% la producción también baja presentando una relación directa.

5. El área de recursos humanos debe corregir las deficiencias en la capacitación y promover las jornadas de interaprendizaje con los colaboradores que tengan capacidades más desarrolladas. (ver tabla N°13).

6. Es necesario que el área de las relaciones humanas establezca estrategias que apunten a mejorar las relaciones humanas y la señalización para prevenir accidentes la Tabla N° 13 nos muestra que cuando auditar a las personas y la producción es alta en un 38,5%. Por otro lado cuando auditar a las personas es baja en un 7,7% la producción es también bajo estableciendo una relación directa.

7. El área de recursos humanos debe coordinar con las distintas áreas de la empresa para que la auditoria del personal sea más objetiva y provechosa en la figura N° 13 podemos observar que en la dimensión auditar personas en el indicador sistemas de información de recursos humanos en el ítem 31, el proceso de auditoria es objetivo, claro y transparente pues es ejecutado por la alta gerencia el 52% de las respuestas están en casi nunca y a veces.



## BIBLIOGRAFIA

1. Alles, Martha (2005) Desarrollo del talento humano basado en competencias. Buenos Aires, ediciones Granica.
2. Ander Egg, Ezequiel, (1969) técnicas de investigación social. Buenos Aires editorial Humanitas.
3. Aragón, L (2011) Gestión del talento humano por competencias para optar el grado de maestro en administración de empresas de la universidad católica popular del Risaralda, Pereira.
4. Arrobo, W. (2013) Modelos de gestión de talento humano por competencias en la empresa CIPEXA S.A. Tesis para optar el título de ingeniero en administración de empresas de servicios y recursos humanos de la Universidad Equinoccial Guayaquil.
5. Balaguer, A. (2012) Dirección de personas, un timón en la tormenta. Madrid, ediciones Díaz santos.
6. Canales, C. (2014) Gestion del talento humano y competencia laboral de los trabajadores del Centro de salud Huascar II del distrito de san juan de Lurigancho. Tesis para optar el grado de magister en Administración de la universidad Cesar Vallejo, Lima.
7. Chiavenato, Idalberto (2009) Gestión del talento Humano #ra edición, México, Editorial McGraw\_Hill.
8. Chiavenato, Idalberto, (2007) Introducción a la teoría general de la administración. 7ma edición, México McGraw-hill.
9. Coronel, T (2011) Gestión del talento humano basado en competencias laborales en Duramas CIA LTDA tesis para optar el grado de maestría en administración en la universidad de cuenca.

10. Cumpa, J (2011) Mejora en la producción, almacenaje y distribución de una panificadora usando métodos operativos. Tesis para optar el título de ingeniero industrial y sistemas por la Universidad de Piura. Piura.
11. De Cenzo, D. & Robbins, S. /2010) Administración de recursos humanos, México, Limusa Wiley
12. De león, E. (2013) Gestión de talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el área urbana de Retalhuleu. Tesis para optar el grado de Licenciado Psicólogo industrial/organizacional en la Universidad Rafael Lándivar. Guatemala.
13. Díaz, S. (2015)Metologia de la investigación científica, Editorial San Marcos, segunda edición, 8va, reimpresión, Lima.
14. Dolan, S. Valle, R. Jackson S. Schuler, R. la gestión de los recursos humanos, 3ra Ed. Madrid, Mac Graw Hill interamericana.
15. Druker, Peter (2015) El arte perdido de la gerencia, La vigencia de su pensamiento sobre la construcción de organizaciones eficientes, Editorial McGraw-Hill, Cali.
16. Druker, Peter (2012) La gran Ruptura, nuevas metas para una nueva sociedad, editorial Roble, primera edición en español.
17. Gutiérrez, J (2011) Gestión del talento humano y la generación de valor en la empresa, recuperado de:  
[ww3.upc.edu.pe/bolsongei/La%20gestion%20del%20talento%20y%20la%20generacion%20de%20valor%20valor%20en%20la%20empresa.pdf](http://ww3.upc.edu.pe/bolsongei/La%20gestion%20del%20talento%20y%20la%20generacion%20de%20valor%20valor%20en%20la%20empresa.pdf).
18. Hernández, R., Fernández, C y Baptista, P. (2014) Metodología de la investigación,6ta. Ed., México, Editorial McGraw-Hill.
19. Koontz, H. Wehrich, H. & Cannice, M. (2012) Administración una perspectiva global y empresarial. 14 ediciones, México Editorial McGraw-Hill.

20. Lara, L. (2015) Gestión del talento Humano y procesos organizacionales del Banco CENCOSUD en SJL, tesis para optar el grado de Magister en administración en la Universidad Cesar Vallejo, Lima.
21. Latorre, J (2012) El comportamiento de los factores: trabajo y capital en la producción de aceite de oliva en la región Tacna. Tesis presentada para optar el grado de ingeniero en economía agraria de la Universidad Jorge Basadre Grohman. Tacna.
22. Martínez, V (2013) Gestión del talento humano por competencias para una empresa de las artes gráficas, tesis para obtener el grado de maestro en administración del Instituto Politécnico Nacional, México.
23. Neumann, H. (2014) Capital Humano y planificación de recursos humanos en la empresa Tika Tours SRL, Miraflores, tesis para optar el grado de magister en la universidad Cesar vallejo, Lima.
24. Ramos, J. (2015) Gestión, de Recursos humanos y retención del talento humano de la empresa Saga Falabella Santa Anita, tesis para optar el grado de Magister en Administración en la Universidad Cesar Vallejo Lima.
25. Robbins, S. & Coulter, R. (2010) Administración 10ma edición, México Editorial Pearson.
26. Stone, J., Freeman, E., & Gilbert, D., (1996) Administración 6ta. Edición, México Editorial Prentice Hall.
27. Tamayo, M., (1999) Serie Aprender a investigar, Módulo 2: La investigación 3ra Edición, Colombia Editorial Arfo editores Ltda.
28. Vásquez, J. (2103) Propuesta de un sistema de planificación de la producción aplicada a una empresa textil dedicada a la fabricación de calcetines. Tesis para optar por el título de ingeniero industrial en la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.

## ANEXOS

### ANEXO N° 01: Cuestionario Gestión del talento Humano

#### CUESTIONARIO DE OBSERVACION SOBRE GESTION DE TALENTO HUMANO

Estimado (a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de identificar la relación entre la gestión de talento humanos y la producción en la Pesquera Hayduk S.A. – Surco.

Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

				N°				
				Leyenda				
				1	2	3	4	5
				NUNCA				
				CASI NUNCA				
				A VECES				
				CASI SIEMPRE				
				SIEMPRE				
Dimensión	Indicador	N° de Pregunta	Pregunta	1	2	3	4	5
Integrar personas	Reclutamiento de personal	1	La convocatoria para el reclutamiento de personal es abierta y se difunde sin discriminación.					
		2	El reclutamiento de personal para el área de producción es realizada por un comité competente y relacionado con el área.					
		3	El personal de producción indispensablemente debe conocer todos los mecanismos de reclutamiento de personal.					
	Selección de personal	4	La selección de personal adecuada permite que los perfiles se ajusten al incremento de la producción.					
		5	La eficiencia en la producción depende exclusivamente de la adecuada selección de personal dentro de la gestión de talento humano.					
Organizar a las persona	Orientación de las personas	6	Los colaboradores de habilidades comprobadas hacen el efecto multiplicador a sus pares al orientar para el incremento de la producción.					
		7	La buena organización de la empresa radica en que colaboradores competitivos difunden sus estrategias de producción.					
	Modelado del trabajo	8	La empresa organiza las formas de trabajo equitativamente para generar transparencia en la gestión del talento humano.					
		9	La transformación en el área de producción decae cuando el modelado del trabajo en la empresa es deficiente					
	Evaluación del desempeño	10	La evaluación del desempeño laboral es óptima pues se prevén riesgos de producción.					
		11	La evaluación del desempeño laboral es organizada en función a la estructura de la organización por lo tanto contribuye al control del personal					
Recompensar a las personas	Remuneración	12	La remuneración va de acuerdo al incremento de la producción.					
		13	Las utilidades de la empresa se incrementan al aumentar la remuneración de los trabajadores del área de producción.					
		14	La remuneración solo beneficia a los jefes de producción, más no a los colaboradores.					

	Programas de incentivos	15	Los programas de incentivos son equitativos y sin discriminación.					
		16	Los programas de incentivos están diseñados solo para privilegiar a las jefaturas.					
	Prestación y servicios	17	El personal de producción trabaja mejor cuando se le ofrecen prestaciones y servicios.					
		18	Las prestaciones de acuerdo a ley y servicios de los trabajadores afectan la cantidad de materiales con los que se realiza la producción.					
Desarrollar a las personas	Capacitación	19	La empresa capacita a su personal en función a las necesidades laborales demandadas por el área.					
		20	La adecuada capacitación influye en el logro de la eficacia de los productos elaborados por la empresa.					
	Desarrollo de las personas y de las organizaciones	21	La empresa promueve la línea de carrera pues se preocupa por el desarrollo profesional de sus colaboradores.					
		22	Solo los colaboradores con estudios universitarios son promovidos a cargos de mayor nivel y la empresa descuida el desarrollo profesional de los otros.					
Retener a las personas	Desarrollo de las personas y de las organizaciones	23	Las óptimas relaciones entre los empleados general permanencia laboral.					
		24	Los colaboradores de deficientes relaciones interpersonales limitan la eficiencia del área pues no se involucran activamente en los procesos.					
	Higiene, seguridad y calidad de vida	25	El personal cuenta con el ambiente limpio y seguro permanente.					
		26	La empresa cuenta con el ambiente limpio y seguro permanentemente.					
Auditar a las personas	Base de datos	27	La base de datos es adecuada y permite una mejor auditoria de personal en función a sus capacidades.					
		28	Solo los colaboradores de mayor antigüedad forman parte de una base de datos actualizados.					
	Sistema de información de recursos humanos	29	Un adecuado sistema de información de recursos humanos contribuye a elevar los estándares de efectividad en la producción.					
		30	Los resultados de producción se ven impactados por el sistema de información de los recursos humanos.					
		31	El proceso de auditoria es objetivo, claro y transparente pues es ejecutado por la alta gerencia.					

## ANEXO N° 02: Cuestionario de la producción

**CUESTIONARIO DE OBSERVACION SOBRE PRODUCCION**

Estimado (a)

Mediante el presente cuestionario se está realizando un estudio a fin de identificar la relación entre la gestión de talento humanos y la producción en la Pesquera Hayduk S.A. – Surco.

Le solicitamos responder con sinceridad al siguiente cuestionario, la información obtenida será utilizada para fines exclusivamente académicos.

N°	Leyenda
1	NUNCA
2	CASI NUNCA
3	A VECES
4	CASI SIEMPRE
5	SIEMPRE

Dimensión	Indicador	N° de Pregunta	Pregunta					
				1	2	3	4	5
Insumos	Personal	32	Los jefes supervisan todo el proceso de producción para tomar en cuenta en responsabilidades mayores a colaboradores que conocen su actividad laboral.					
		33	Los colaboradores que descuidan el buen uso de los insumos reciben amonestaciones y son rotados del área.					
		34	El personal conoce la utilidad de los insumos generando procesos adecuados para el incremento de la producción.					
	Tecnología	35	El personal se prepara en el uso de tecnología en forma constante para contribuir en la producción.					
		36	La tecnología con la que cuenta la empresa facilita el proceso de los insumos por lo tanto inciden la producción.					
	Capital	37	El capital es necesario para procesos de capacitación de producción y la empresa cuenta con ello.					
		38	Organizar a las personas disminuye significativamente el gasto de capital del área de producción y la empresa lo ejecuta.					
	Equipo	39	La adquisición de nuevos equipos impide la instauración de un programa de incentivos para recompensar a las personas.					
		40	Los nuevos equipos permiten la elaboración de una base de datos que se pueden utilizar para auditar a las personas.					
		41	Las empresas cuentan con un presupuesto para la mejora de sus equipos.					
	Materiales	42	La empresa cuenta con los materiales tecnológicos limitados perjudicando la producción.					
		43	Los colaboradores conocen las propiedades de los materiales para correcta selección en su uso.					
	Información	44	Los colaboradores reciben capacitación ideal sobre la manipulación y propiedades de los insumos.					
		45	La selección de los insumos es adecuada, por lo tanto se garantiza su uso sin desperdiciar.					

		46	La información sobre las propiedades y utilidad de los insumos es adecuada, por lo tanto los colaboradores le dan buen uso.							
Transformación	Eficacia	47	El modelado del trabajo es eficaz para la producción pues se ajusta a las necesidades y objetivos de la empresa.							
		48	La empresa solo evalúa la calidad de los productos de mayor demanda descuidando los otros impactando en la eficacia del servicio.							
	Eficiencia	49	La producción obtenida disminuye cuando en la diversidad de los turnos tenemos colaboradores deficientes.							
		50	Los turnos laborados fuerzan la participación de los colaboradores, por lo tanto se logra volumen pero no calidad, debilitando la eficiencia del servicio.							
	Efectividad	51	Existe en la empresa buen cuidado en la infraestructura y el uso de tecnología para efectivizar sus tareas.							
		52	Los colaboradores organizan la producción con efectividad para darle reusó a los insumos y a las mermas en la innovación o transformación del producto.							
		53	Los colaboradores son efectivos pues mejoran sus procesos para darle celeridad a la producción.							
	Resultados	Producto	54	La calidad del producto mejora con capacitación permanente e idónea del personal.						
			55	Las buenas relaciones con los empleados permiten a la empresa obtener mejores resultados en la calidad de los productos.						
Servicio		56	Las sugerencias de los clientes son tomadas en cuenta para la mejora del servicio prestado.							
		57	Se recompensa a los trabajadores con programas de incentivos lo que repercute en a calidad del servicio.							
Utilidades		58	La empresa incrementa sus utilidades cuando invierte en capacitación de personal que repercute en el incremento de la producción por la mejoría de las ventas.							
		59	Las utilidades de la empresa se ven afectadas cuando los resultados de producción generan excesiva merma por el deficiente operar de sus colaboradores.							
Satisfacción del cliente		60	El incremento en los volúmenes de venta son los resultados esperados por la empresa pues tienen a sus clientes satisfechos.							
		61	Los clientes insatisfechos expresan su malestar por la calidad del producto afectando los resultados esperados.							
Volumen de ventas		62	El volumen de ventas está fuertemente influenciado por la capacitación optima del área de producción que gestiona la empresa							
		63	La empresa cuenta con políticas de gestión de talento humano pues recompensa a los colaboradores que incrementan el volumen de ventas.							

## ANEXO N° 03 TABLAS CRUZADAS Y GRAFICOS

### TABLAS CRUZADAS

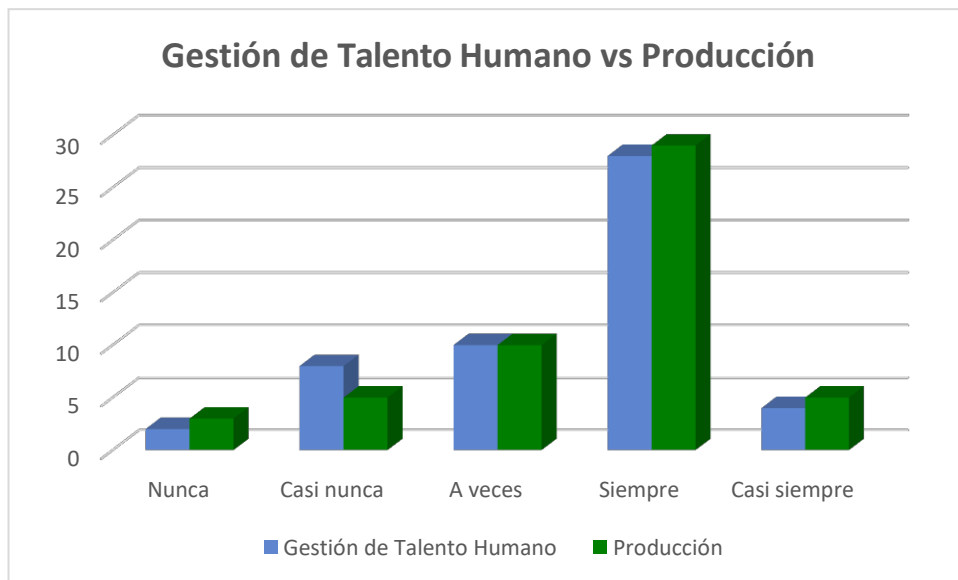
Las tablas de contingencia o tablas cruzadas, permiten identificar de manera conjunta las frecuencias para dos variables. Para este caso que analizamos las variables dependiente e independiente, lo más resaltante se da en el cruce de la opción „siempre“ para ambas variables, en donde se identifica un 36.5% del total de trabajadores que se encuentran en el cruce correspondiente de dicha opción.

**Tabla cruzada Gestión de Talento Humano y Producción**

			Producción					Total
			Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre	
Gestión de Talento Humano	Nunca	Recuento	1	1	0	0	0	2
		% del total	1,9%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
	Casi nunca	Recuento	2	2	0	1	3	8
		% del total	3,8%	3,8%	0,0%	1,9%	5,8%	15,4%
	A veces	Recuento	0	1	2	6	1	10
		% del total	0,0%	1,9%	3,8%	11,5%	1,9%	19,2%
	Siempre	Recuento	0	1	7	19	1	28
		% del total	0,0%	1,9%	13,5%	36,5%	1,9%	53,8%
	Casi Siempre	Recuento	0	0	1	3	0	4
		% del total	0,0%	0,0%	1,9%	5,8%	0,0%	7,7%
	Total	Recuento	3	5	10	29	5	52
		% del total	5,8%	9,6%	19,2%	55,8%	9,6%	100,0%

A partir del gráfico, se identifica claramente el comportamiento más frecuente en la opción „siempre“ para ambas variables analizadas.

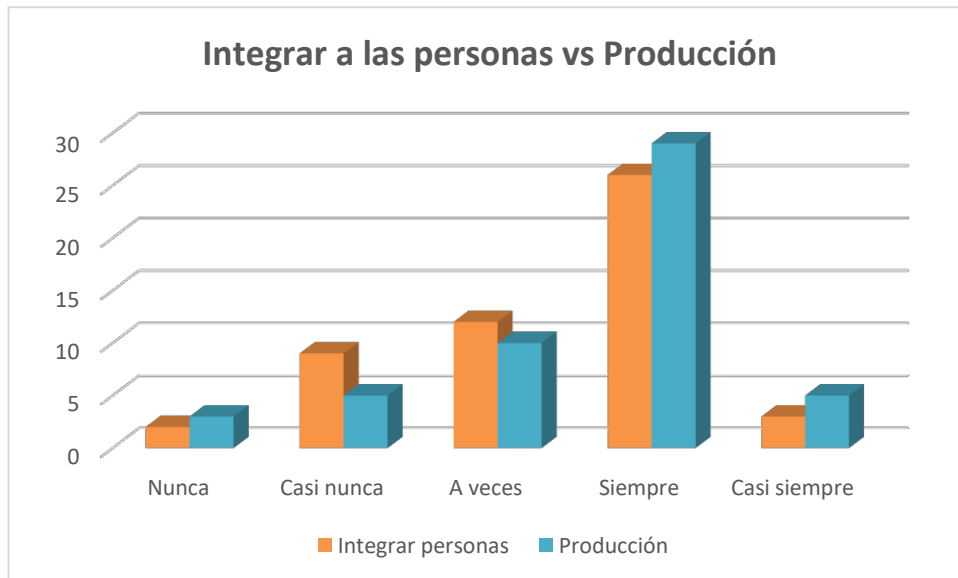




Situación similar se presenta en las tablas de contingencia que involucra cada una de las dimensiones de la variable Gestión de talento humano con la variable Producción. Los cuadros y gráficos pertinentes de cada caso se presentan a continuación.

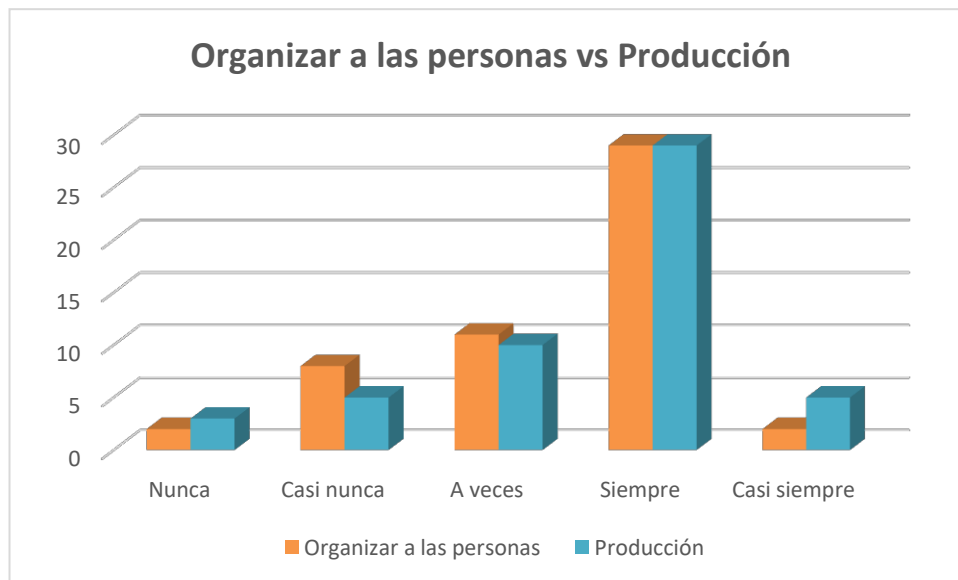
**Tabla cruzada Integrar personas y Producción**

		Producción					Total		
		Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre			
Integrar personas	Nunca	Recuento	1	1	0	0	0	2	
		% del total	1,9%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	
	Casi nunca	Recuento	2	2	5	0	0	9	
		% del total	3,8%	3,8%	9,6%	0,0%	0,0%	17,3%	
	A veces	Recuento	0	0	3	8	1	12	
		% del total	0,0%	0,0%	5,8%	15,4%	1,9%	23,1%	
	Siempre	Recuento	0	2	1	20	3	26	
		% del total	0,0%	3,8%	1,9%	38,5%	5,8%	50,0%	
	Casi siempre	Recuento	0	0	1	1	1	3	
		% del total	0,0%	0,0%	1,9%	1,9%	1,9%	5,8%	
	Total		Recuento	3	5	10	29	5	52
			% del total	5,8%	9,6%	19,2%	55,8%	9,6%	100,0%



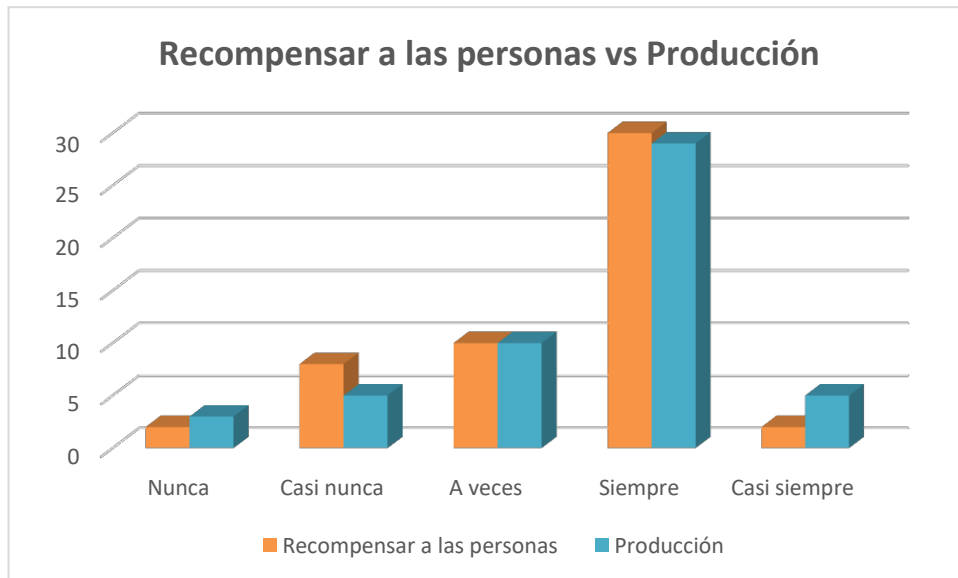
**Tabla cruzada Organizar a las personas y Producción**

		Producción					Total	
		Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre		
Organizar a las personas	Nunca	Recuento	1	1	0	0	0	2
		% del total	1,9%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
	Casi nunca	Recuento	1	3	4	0	0	8
		% del total	1,9%	5,8%	7,7%	0,0%	0,0%	15,4%
	A veces	Recuento	0	0	4	7	0	11
		% del total	0,0%	0,0%	7,7%	13,5%	0,0%	21,2%
	Siempre	Recuento	1	1	2	21	4	29
		% del total	1,9%	1,9%	3,8%	40,4%	7,7%	55,8%
	Casi siempre	Recuento	0	0	0	1	1	2
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%	1,9%	3,8%
	Total	Recuento	3	5	10	29	5	52
		% del total	5,8%	9,6%	19,2%	55,8%	9,6%	100,0%



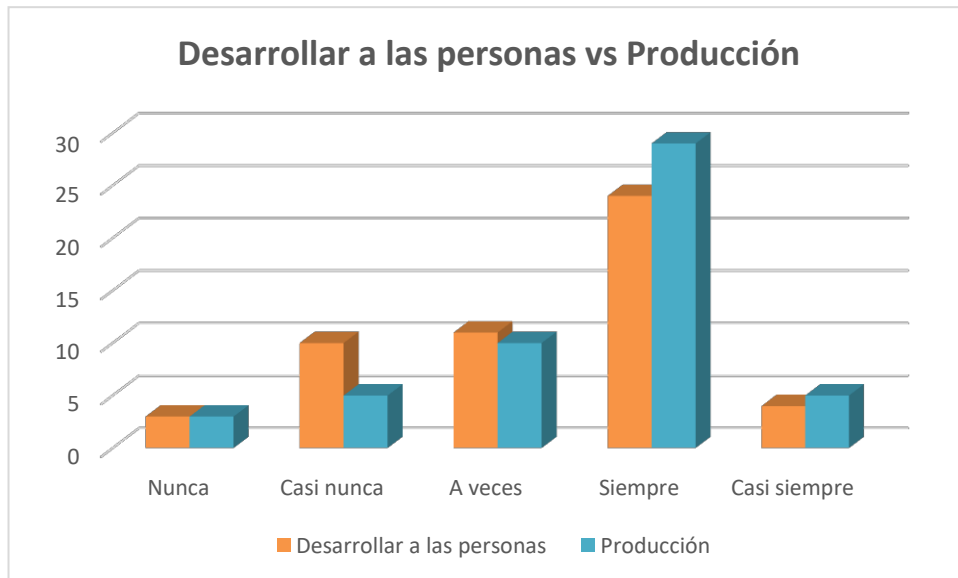
**Tabla cruzada Recompensar a las personas y Producción**

		Producción					Total	
		Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre		
Recompensar a las personas	Nunca	Recuento	1	1	0	0	0	2
		% del total	1,9%	1,9%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
	Casi nunca	Recuento	1	3	4	0	0	8
		% del total	1,9%	5,8%	7,7%	0,0%	0,0%	15,4%
	A veces	Recuento	0	0	3	7	0	10
		% del total	0,0%	0,0%	5,8%	13,5%	0,0%	19,2%
	Siempre	Recuento	1	1	3	21	4	30
		% del total	1,9%	1,9%	5,8%	40,4%	7,7%	57,7%
	Casi siempre	Recuento	0	0	0	1	1	2
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%	1,9%	3,8%
	Total	Recuento	3	5	10	29	5	52
		% del total	5,8%	9,6%	19,2%	55,8%	9,6%	100,0%



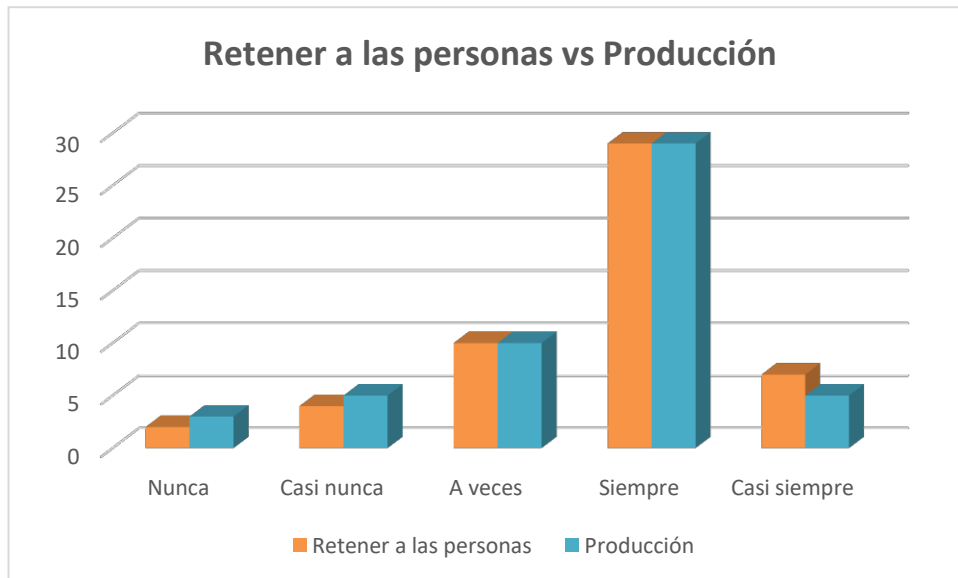
**Tabla cruzada Desarrollar a las personas y Producción**

		Producción					Total	
		Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre		
Desarrollar a las personas	Nunca	Recuento	1	2	0	0	0	3
		% del total	1,9%	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	5,8%
	Casi nunca	Recuento	0	3	5	2	0	10
		% del total	0,0%	5,8%	9,6%	3,8%	0,0%	19,2%
	A veces	Recuento	1	0	5	5	0	11
		% del total	1,9%	0,0%	9,6%	9,6%	0,0%	21,2%
	Siempre	Recuento	1	0	0	21	2	24
		% del total	1,9%	0,0%	0,0%	40,4%	3,8%	46,2%
	Casi siempre	Recuento	0	0	0	1	3	4
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	1,9%	5,8%	7,7%
Total	Recuento	3	5	10	29	5	52	
	% del total	5,8%	9,6%	19,2%	55,8%	9,6%	100,0%	



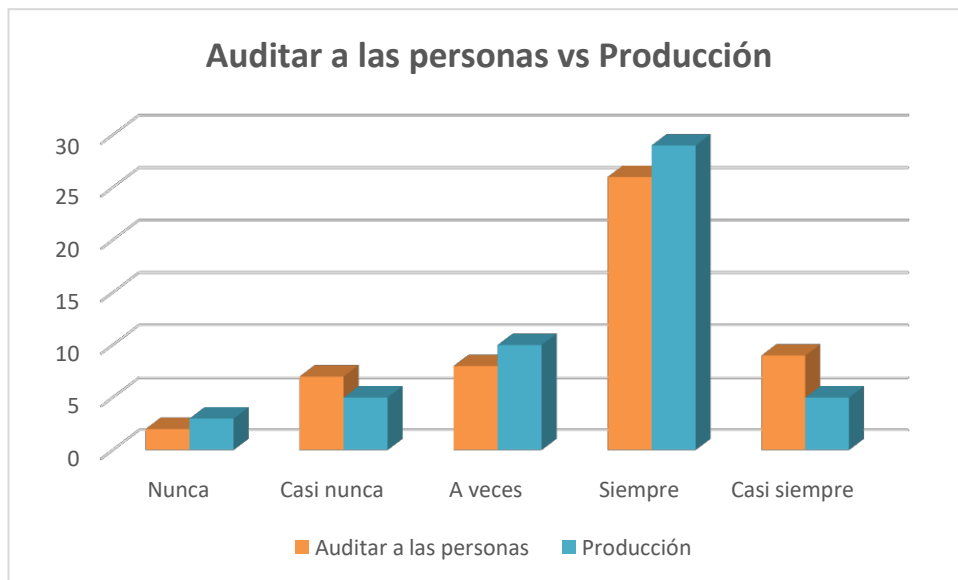
**Tabla cruzada Retener a las personas y Producción**

		Producción					Total	
		Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre		
Retener a las personas	Nunca	Recuento	2	0	0	0	0	2
		% del total	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
	Casi nunca	Recuento	1	2	1	0	0	4
		% del total	1,9%	3,8%	1,9%	0,0%	0,0%	7,7%
	A veces	Recuento	0	0	3	7	0	10
		% del total	0,0%	0,0%	5,8%	13,5%	0,0%	19,2%
	Siempre	Recuento	0	3	6	19	1	29
		% del total	0,0%	5,8%	11,5%	36,5%	1,9%	55,8%
	Casi siempre	Recuento	0	0	0	3	4	7
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	5,8%	7,7%	13,5%
Total	Recuento	3	5	10	29	5	52	
	% del total	5,8%	9,6%	19,2%	55,8%	9,6%	100,0%	



**Tabla cruzada Auditar a las personas y Producción**

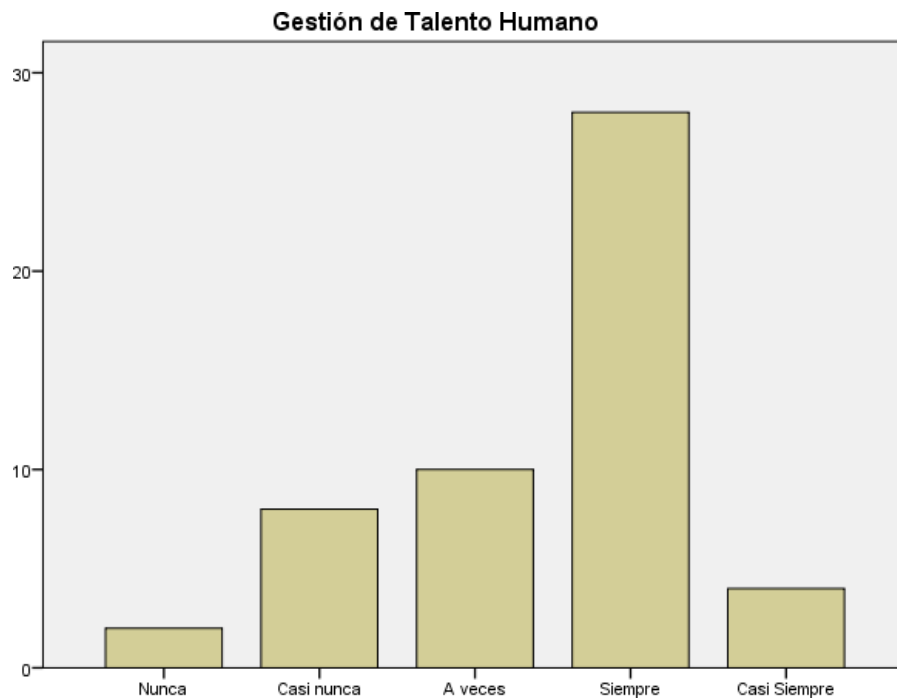
		Producción					Total	
		Nunca	Casi nunca	A veces	Siempre	Casi siempre		
Auditar a las personas	Nunca	Recuento	2	0	0	0	0	2
		% del total	3,8%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%
	Casi nunca	Recuento	0	4	3	0	0	7
		% del total	0,0%	7,7%	5,8%	0,0%	0,0%	13,5%
	A veces	Recuento	0	0	4	4	0	8
		% del total	0,0%	0,0%	7,7%	7,7%	0,0%	15,4%
	Siempre	Recuento	1	1	3	20	1	26
		% del total	1,9%	1,9%	5,8%	38,5%	1,9%	50,0%
	Casi siempre	Recuento	0	0	0	5	4	9
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	9,6%	7,7%	17,3%
Total		Recuento	3	5	10	29	5	52
		% del total	5,8%	9,6%	19,2%	55,8%	9,6%	100,0%



## GRAFICOS DE FRECUENCIAS

**Gráfico 01**  
**Gestión de Talento Humano**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	8	15,4	15,4	19,2
	A veces	10	19,2	19,2	38,5
	Siempre	28	53,8	53,8	92,3
	Casi Siempre	4	7,7	7,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	



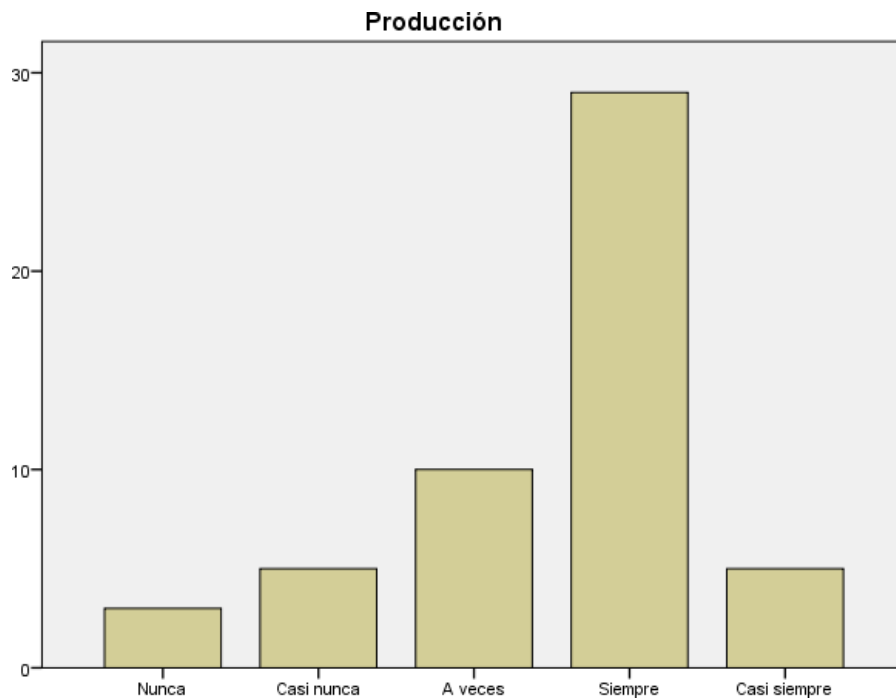
Cerca del 54% de los colaboradores respondieron la opción „siempre” para las preguntas asociadas a la Gestión de talento humano, mientras que únicamente el 3,8% eligieron la opción „nunca”.

Asimismo, un 62% de los entrevistados respondieron como opciones „siempre” y „casi siempre”. Es decir, reconocen a los indicadores como elementos importantes en la Gestión.



**Gráfico 02**  
**Producción**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,8	5,8	5,8
	Casi nunca	5	9,6	9,6	15,4
	A veces	10	19,2	19,2	34,6
	Siempre	29	55,8	55,8	90,4
	Casi siempre	5	9,6	9,6	100,0
	Total	52	100,0	100,0	



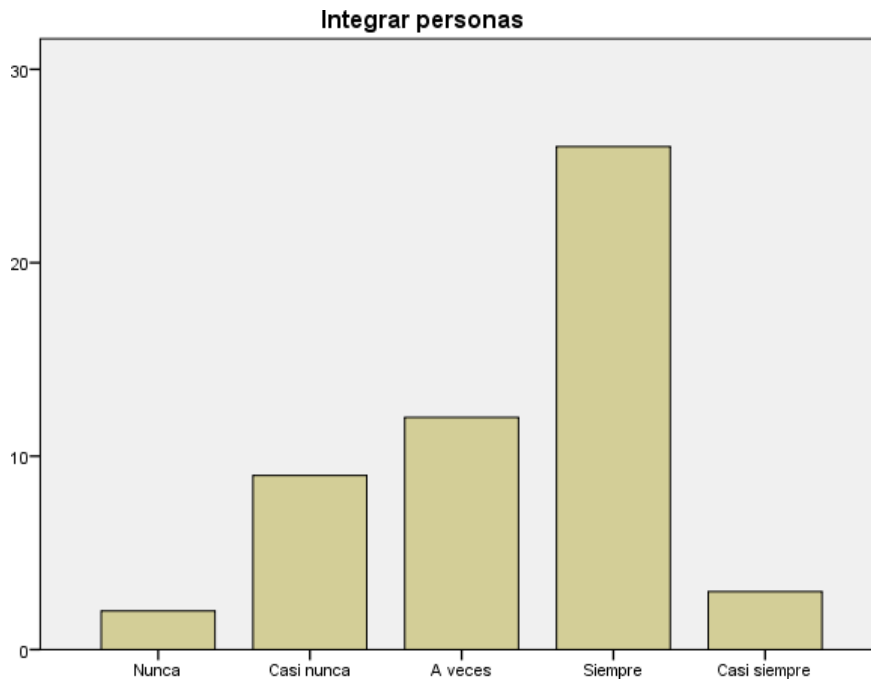
Aproximadamente el 56% de los colaboradores respondieron la opción „siempre” para las preguntas asociadas a la Producción; por otro lado, el 6% eligieron la opción „nunca”. Asimismo, un 65% de los entrevistados respondieron como opciones „siempre” y „casi siempre”. Esto es, también distinguen que los indicadores de Producción son fundamentales en la empresa.

Como se observa en los siguientes cuadros y gráficos del resumen de estadísticas descriptivas para cada una de las dimensiones asociadas con la Gestión de talento humano, y de manera análoga a la variable principal de estudio, el mayor porcentaje

de observaciones se da en la opción „siempre” a contraparte de la opción „nunca” que es la menos observada.

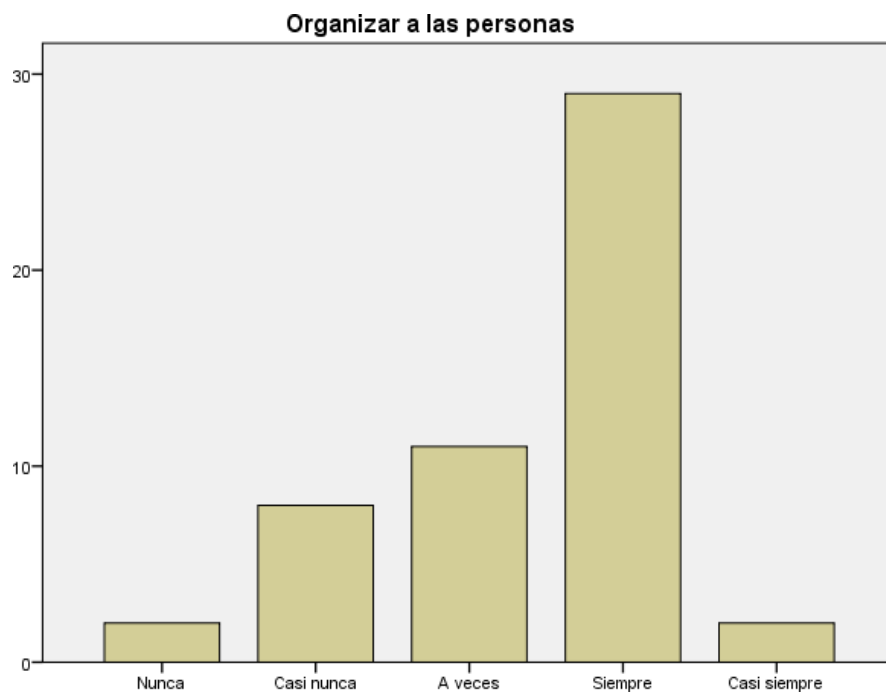
**Gráfico 03**  
**Integrar personas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	9	17,3	17,3	21,2
	A veces	12	23,1	23,1	44,2
	Siempre	26	50,0	50,0	94,2
	Casi siempre	3	5,8	5,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	



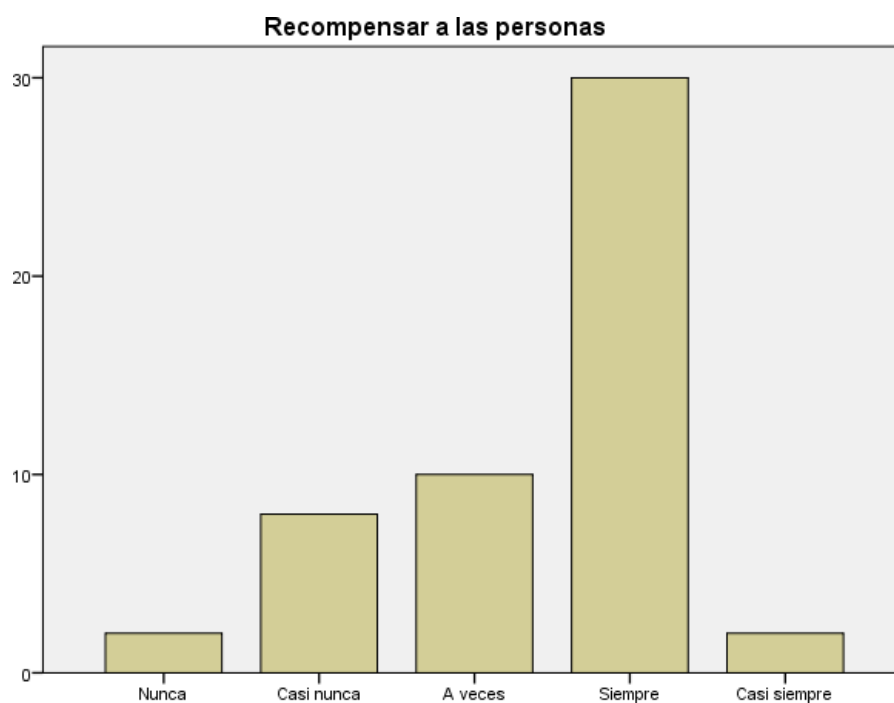
**Gráfico 04**  
**Organizar a las personas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	8	15,4	15,4	19,2
	A veces	11	21,2	21,2	40,4
	Siempre	29	55,8	55,8	96,2
	Casi siempre	2	3,8	3,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	



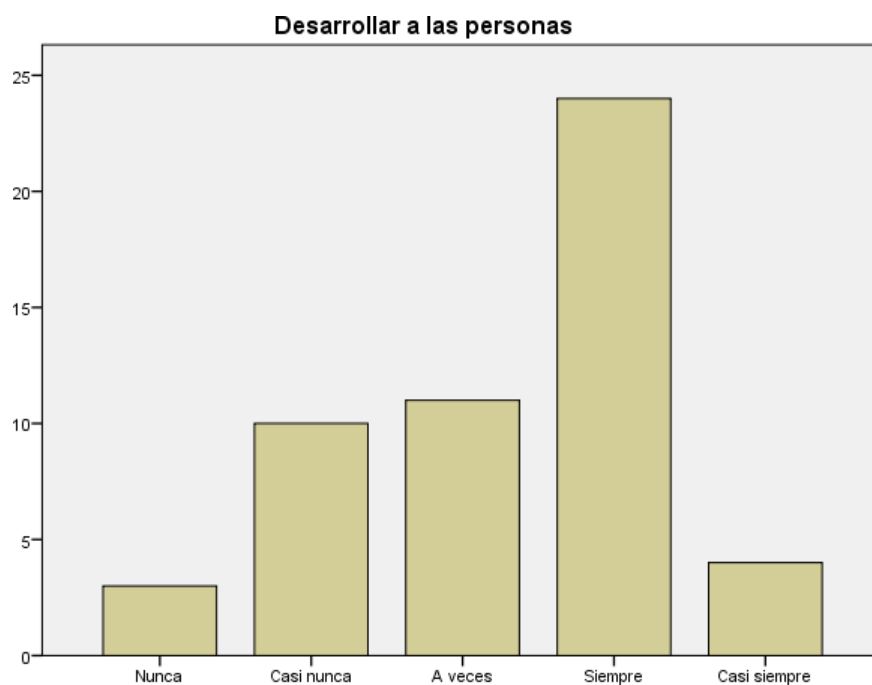
**Gráfico 05**  
**Recompensar a las personas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	8	15,4	15,4	19,2
	A veces	10	19,2	19,2	38,5
	Siempre	30	57,7	57,7	96,2
	Casi siempre	2	3,8	3,8	100,0
	Total	52	100,0	100,0	



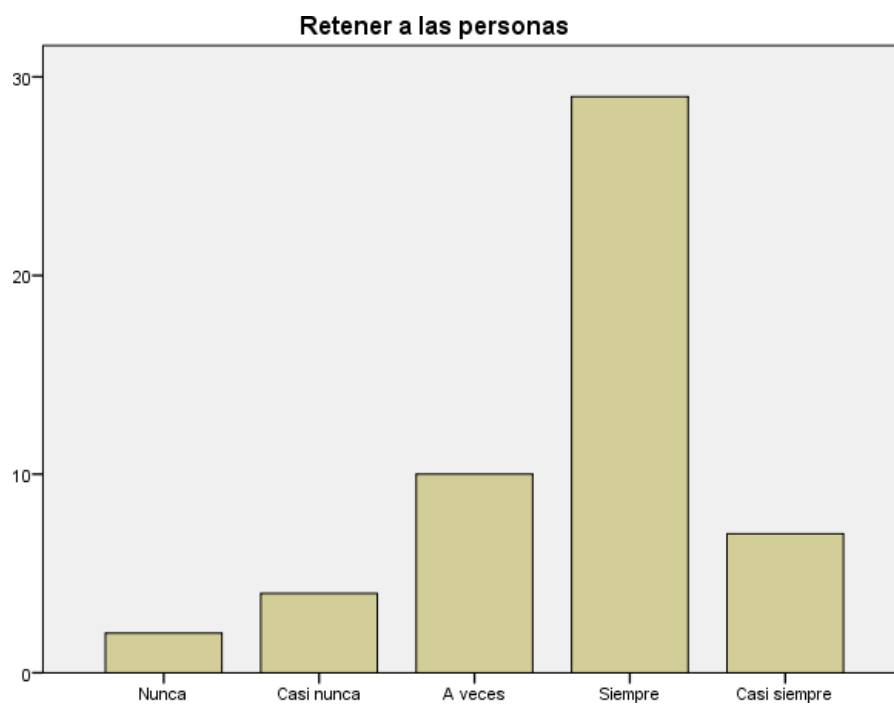
**Gráfico 06**  
**Desarrollar a las personas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	5,8	5,8	5,8
	Casi nunca	10	19,2	19,2	25,0
	A veces	11	21,2	21,2	46,2
	Siempre	24	46,2	46,2	92,3
	Casi siempre	4	7,7	7,7	100,0
	Total	52	100,0	100,0	



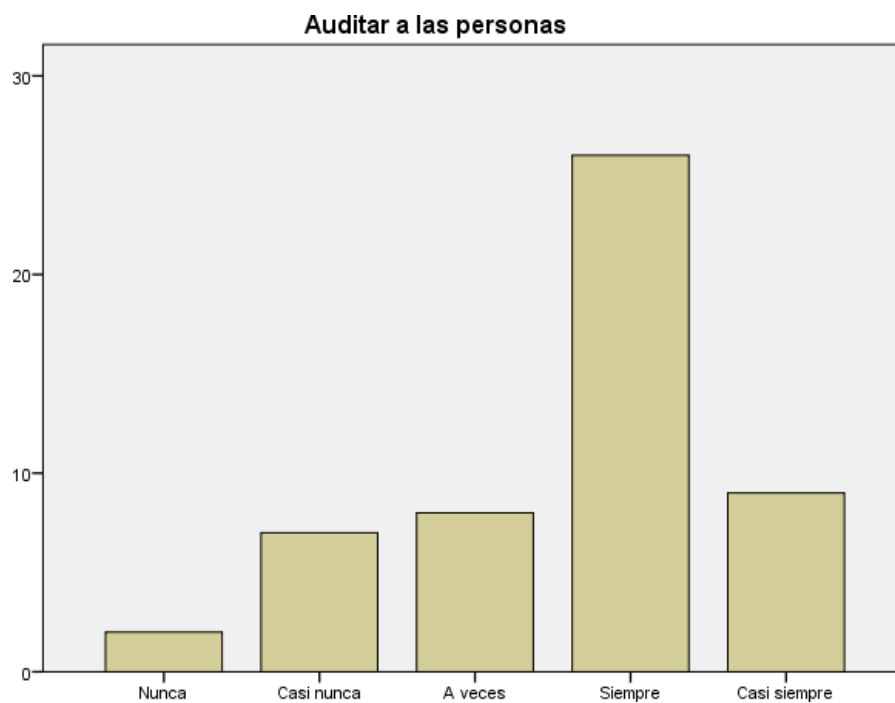
**Gráfico 07**  
**Retener a las personas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	4	7,7	7,7	11,5
	A veces	10	19,2	19,2	30,8
	Siempre	29	55,8	55,8	86,5
	Casi siempre	7	13,5	13,5	100,0
	Total	52	100,0	100,0	



**Gráfico 08**  
**Auditar a las personas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	3,8	3,8	3,8
	Casi nunca	7	13,5	13,5	17,3
	A veces	8	15,4	15,4	32,7
	Siempre	26	50,0	50,0	82,7
	Casi siempre	9	17,3	17,3	100,0
	Total	52	100,0	100,0	



## PRUEBA CHI CUADRADO Y COEFICIENTE RHO DE SPEARMAN

Para determinar si las variables Gestión de talento humano y Producción en la compañía pesquera HAYDUK están o no relacionadas, se presenta a continuación los estadígrafos que permiten concluir que dado un valor-p = 0,02 entonces existe evidencia para confirmar que ambas variables están relacionadas.

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,568	16	,002
Razón de verosimilitud	33,139	16	,007
Asociación lineal por lineal	6,689	1	,010
N de casos válidos	52		

Sabiendo que hay relación entre las variables de estudio, se determina que el grado de asociación entre ellas es del 57,1%, lo que significa que existe una buena relación entre la Gestión de talento humano y la Producción.

### Correlaciones

			Gestión de Talento Humano	Producción
Rho de Spearman	Gestión de Talento Humano	Coeficiente de correlación	1,000	,571
		Sig. (bilateral)	.	,027
		N	52	52
	Producción	Coeficiente de correlación	,571	1,000
		Sig. (bilateral)	,027	.
		N	52	52



**CARTA DE COMPROMISO**

**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

La evaluación de la unidad .....desde el punto de vista de su colaboración en la encuesta nos permitirá valorar el desempeño de la unidad de ..... , mejorar e implementar un programa de mejoramiento continuo

No existiendo ningún riesgo para usted solicitamos su participación en esta investigación. La información obtenida será de tipo confidencial y solo para fines de estudio

He leído la información referente a esta investigación y he entendido que formare parte de este estudio.

Nombre.....

DNI.....

**RESPONSABLE**

.....

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

## TITULO: "GESTION DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCCION EN LA COMPAÑIA PESQUERA HAYDUK S.A. SURCO-LIMA EL AÑO 2015"

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		INSTRUMENTOS
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b> ¿Qué relación existe entre la gestión de talento humano y producción en la "Compañía Pesquera Hayduk S.A." Surco – Lima el año 2016??</p> <p><b>PROBS ESPECÍFICOS.</b> P1. ¿Cuál es la relación entre la incorporación de personas y la producción en la "Compañía Pesquera Hayduk S.A." Surco-Lima el año 2016? P2. ¿Cómo es la relación entre la colocación de personas y la producción en la "Compañía Pesquera Hayduk S.A." Surco – Lima el año 2016? P3. ¿Cuál se relaciona la recompensa a las personas y la producción en la "Compañía Pesquera Hayduk S.A." Surco – Lima el año 2016? P4. ¿Cómo es la relación entre desarrollar a las</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b> Identificar la relación entre la gestión de talento humano y por producción en la "Compañía Pesquera Hayduk S.A." Surco – Lima el año 2016..</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b> O1. Determinar la relación entre la incorporación de las personas y producción la "Compañía Pesquera Hayduk S.A." Surco – Lima el año 2016. O2. Determinar la relación entre la colocación de las personas y la producción en la "Compañía Pesquera Hayduk S.A." Surco – Lima 2016. O3. Establecer la relación de la recompensa a las personas en la producción en la "Compañía Pesquera Hayduk S.A." Surco – Lima el año 2016. O4. Establecer la relación entre retener a las personas y la producción en la "Compañía Pesquera</p>	<p><b>HIPOTESIS GENERAL</b> Existe relación entre la gestión de talento humano y la producción en la "Compañía Pesquera Hayduk S.A." Surco – Lima el año 2016.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b> H1. Existe relación entre la incorporación de las personas y producción en la "Compañía Pesquera Hayduk S.A." Surco – Lima el año 2016. H2. Existe asociación entre la colocación de las personas y producción en la "Compañía Pesquera Hayduk S.A." Surco – Lima el año 2016. - H3. Existe relación entre la recompensa a las personas en la producción en la "Compañía Pesquera Hayduk S.A." Surco – Lima 2016. - H4. La retención de las personas se relaciona con la producción en la "Compañía Pesquera Hayduk S.A." Surco – Lima el año 2016.</p>	<p><b>V. INDEPENDIENTE</b> Gestión de talento humano</p> <p><b>V. DEPENDIENTE</b> Producción</p>	<p><b>Integrar personas</b></p> <p><b>Colocar a las personas</b></p> <p><b>Recompensar a las personas</b></p> <p><b>Desarrollar a las personas</b></p> <p><b>Retener a las personas</b></p> <p><b>Auditar a las personas</b></p> <p><b>Insumos</b></p> <p><b>Transformación</b></p> <p><b>Resultados</b></p>	<p>Reclutamiento de personal Selección de personal</p> <p>Orientación de las personas Modelado del trabajo Evaluación del desempeño Remuneración del desempeño Remuneración Programas de incentivos Prestaciones y servicios</p> <p>Capacitación Desarrollo de las personas y de las organizaciones</p> <p>Relaciones con los empleados Higiene, seguridad y calidad de vida</p> <p>Base de datos Sistemas de información de recursos humanos</p> <p>Personal Tecnología Capital Equipo Materiales Información Eficacia Eficiencia Efectividad Producto Servicio Utilidades Satisfacción del cliente Volumen de ventas</p>		<p>Cuestionario Con respuestas</p> <p>Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre</p>

<p>personas y la producción en la "Compañía Pesquera Hayduk S.A." Surco – Lima el año 2016?</p> <p>P5. ¿De qué manera el retener a las personas se relaciona con la producción en la "Compañía Pesquera Hayduk S.A." Surco – Lima el año 2016?</p> <p>- P6. ¿De qué manera el supervisar personas se relaciona con la producción en la "Compañía Pesquera Hayduk S.A." Surco – Lima el año 2016?</p>	<p>Hayduk S.A." Surco – Lima el año 2016?</p> <p>O5. Determinar la relación entre desarrollar a las personas y la producción en la "Compañía Pesquera Hayduk S.A." Surco – Lima el año 2016?</p> <p>O6. Establecer la relación entre supervisar a las personas y la producción en la "Compañía Pesquera Hayduk S.A." Surco – Lima el año 2016?</p>	<p>- H5. El desarrollo de las personas se relaciona con la producción en la "Compañía Pesquera Hayduk S.A." Surco – Lima el año 2016.</p> <p>- H6. Existe relación entre la supervisión a las personas y la producción en la "Compañía Pesquera Hayduk S.A." Surco – Lima el año 2016</p>					
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--