



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**LA EXPLOTACIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO
ESTRATEGIA DE PRODUCTIVIDAD EN LA OBRA
GARDENIA DE ABRIL GRUPO INMOBILIARIO, EN
LINCE, 2023**

**PRESENTADO POR
JULISSA FIORELLA VICTORIO AYME**

**ASESOR
JAVIER ALFREDO MARTIN RAMIREZ CORZO**

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

**LIMA – PERÚ
2024**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**LA EXPLOTACIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO
ESTRATEGIA DE PRODUCTIVIDAD EN LA OBRA GARDENIA
DE ABRIL GRUPO INMOBILIARIO, EN LINCE, 2023**

**PARA OPTAR
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**PRESENTADO POR
JULISSA FIORELLA VICTORIO AYME**

**ASESOR
DR. JAVIER ALFREDO MARTIN RAMIREZ CORZO**

**LIMA, PERÚ
2024**

DEDICATORIA

A Dios: Por darme lo necesario para seguir adelante y permitirme finalizar con éxito este trabajo de investigación.

A mis padres y hermanos: Por ser mi principal motivación para seguir trabajando con esfuerzo y dedicación.

AGRADECIMIENTO

En este trabajo de investigación; agradezco principalmente al gerente de proyectos de Abril Grupo Inmobiliario y al staff de la obra Gardenia por otorgarme la información necesaria para la realización de este trabajo de investigación, a su vez, por la disponibilidad de tiempo que me brindaron todos los trabajadores para el desarrollo de las encuestas realizadas en la obra Gardenia.

Asimismo, agradezco al Dr. Javier Alfredo Ramirez Corzo por la orientación y los conocimientos brindados en la realización del presente trabajo de investigación, los cuales resultaron de gran relevancia para terminar con éxito.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	1
1.1 Antecedentes de la investigación	1
1.1.1 Antecedentes nacionales.....	1
1.1.2 Antecedentes internacionales.....	3
1.2 Bases teóricas.....	5
1.2.1 Talento Humano	5
1.2.2 Productividad	12
1.3 Definición de términos básicos.....	18
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	20
2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas	20
2.1.1 Hipótesis General	20
2.1.2 Hipótesis específicas	20
2.2 Variables y definición operacional	20
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	23
3.1 Diseño metodológico.....	23
3.2 Diseño muestral	24
3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25

3.3.1	Confiabilidad del instrumento	26
3.3.2	Validez del instrumento	27
3.4	Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	27
3.5	Aspectos éticos del estudio	28
CAPÍTULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN		30
4.1	Resultados descriptivos sociodemográficos	30
4.2	Confiabilidad de las variables	33
4.3	Análisis descriptivo de las variables.....	34
4.3.1	Análisis descriptivo del Talento Humano y sus dimensiones.....	34
4.4.2	Análisis descriptivo de la Productividad y sus dimensiones.....	37
4.4	Análisis de contrastación	39
4.4.1	Pruebas de Normalidad de las variables	39
4.4.2	Contrastación de hipótesis.....	41
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS		48
CONCLUSIONES		57
RECOMENDACIONES		59
FUENTES DE INFORMACIÓN		60
ANEXOS		65
	ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	65
	ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	67
	ANEXO 03: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS.....	70
	ANEXO 04: FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS.....	73
	ANEXO 05: MATRIZ DE TABULACIÓN DE DATOS EN SPSS	87
	ANEXO 06: EVIDENCIA DEL TRABAJO DE CAMPO	90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de la variable Talento Humano	21
Tabla 2 Operacionalización de la variable Productividad	22
Tabla 3 Determinación de la muestra.....	24
Tabla 4 Técnica e Instrumento de recolección de datos	26
Tabla 5 Rangos del Alfa de Cronbach.....	26
Tabla 6 Alfa de Cronbach.....	27
Tabla 7 Validez de los instrumentos por valoración de juicios	27
Tabla 8 Géneros de la muestra	30
Tabla 9 Estado Civil de la muestra.....	31
Tabla 10 Rango de edad de la muestra	32
Tabla 11 Alfa de Cronbach del Talento Humano.....	33
Tabla 12 Alfa de Cronbach de la Productividad	33
Tabla 13 Estadístico descriptivo Dimensión Conocimiento	34
Tabla 14 Estadístico descriptivo Dimensión Habilidad	35
Tabla 15 Estadístico descriptivo Dimensión Capacidad	36
Tabla 16 Estadístico descriptivo Dimensión Costos.....	37
Tabla 17 Estadístico descriptivo Dimensión Producción	38
Tabla 18 Estadístico descriptivo Dimensión Efectividad	39
Tabla 19 Pruebas de normalidad	40
Tabla 20 Prueba de correlación de la hipótesis general.....	41
Tabla 21 Valor de rho de Spearman	42
Tabla 22 Prueba de correlación de la hipótesis específica 1	44
Tabla 23 Prueba de correlación de la hipótesis específica 2	45
Tabla 24 Prueba de correlación de la hipótesis específica 3	47
Tabla 25 Discusión de la Hipótesis General.....	48

Tabla 26 Discusión de la Hipótesis Especifica 1	50
Tabla 27 Discusión de la Hipótesis Especifica 2	52
Tabla 28 Discusión de la Hipótesis Especifica 3	54
Tabla 29 Matriz de Consistencia	65
Tabla 30 Matriz de Operacionalización de la variable 1	67
Tabla 31 Matriz de Operacionalización de la variable 2	69

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Dimensiones del Talento Humano	6
Figura 2 Dimensiones Internas de la Gestión del Talento Humano	10
Figura 3 Género de la muestra.....	30
Figura 4 Estado Civil de la muestra.....	31
Figura 5 Rango de edad de la muestra	32
Figura 6 Dispersión entre el talento humano y productividad.....	43
Figura 7 Dispersión entre el conocimiento y la productividad	44
Figura 8 Dispersión entre la habilidad y la productividad	46
Figura 9 Dispersión entre la capacidad y la productividad	47
Figura 10 Explicación de las preguntas de la encuesta al personal	90
Figura 11 Encuesta realizada al ingeniero SSOMA	90
Figura 12 Encuesta realizada al almacenero de obra	91
Figura 13 Encuesta realizada al vigía de la obra.....	91
Figura 14 Encuesta realizada al personal de limpieza	92
Figura 15 Participación del staff en la resolución de las encuestas	92

RESUMEN

El presente trabajo investigación tuvo como propósito determinar la manera en que la explotación del talento humano influye en la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

La investigación empleó un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de alcance explicativa y diseño no experimental, además, la muestra se constituye por 165 trabajadores de la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario. Asimismo, se logró recabar información de 21 trabajadores adicionales, haciendo un total de 186.

Para la técnica de recolección de datos se empleó encuesta y el instrumento cuestionario, los que fueron validados a través del juicio de expertos, asimismo, se determinó la confiabilidad del cuestionario a través del Alfa de Cronbach, obteniendo como resultado 0,955, lo cual indica que las preguntas elaboradas son viables, adicional a ello, con respecto a los resultados de la hipótesis general, la prueba de correlación de Spearman, el Sig. fue de 0,000, el cuál es menor que el valor del nivel de significancia ($0,000 \leq 0,05$), de este modo se acepta la hipótesis alterna, deduciendo que el talento humano y productividad tienen una correlación positiva moderada estadísticamente significativa de un valor de 0,483.

Finalmente, se concluyó que la explotación del talento humano correctamente gestionada influye de manera positiva en la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario.

Palabras Claves: talento humano, productividad, conocimiento, habilidad, capacidad, costos, producción y efectividad.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the way in which the exploitation of human talent influences productivity in the Gardenia de Abril Real Estate Group, in Lince, 2023.

The research used a quantitative, applied approach, explanatory scope and non-experimental design, and the sample consisted of 165 workers from the Gardenia de Abril Real Estate Group. Information was also collected from 21 additional workers, making a total of 186.

For the data collection technique, a survey and the questionnaire instrument were used, which were validated through the judgment of experts, likewise, the reliability of the questionnaire was determined through Cronbach's Alpha, obtaining as a result 0,955, which indicates that the questions elaborated are viable, in addition to this, with respect to the results of the general hypothesis. According to Spearman's correlation test, the Sig. was 0,000, which is less than the value of the significance level ($0,000 \leq 0,05$), thus the alternative hypothesis is accepted, deducing that human talent and productivity have a statistically significant moderate positive correlation of a value of 0,483.

Finally, it was concluded that the exploitation of human talent properly managed has a positive influence on productivity at the Gardenia de Abril Real Estate Group.

Keywords: human talent, productivity, knowledge, skill, capacity, costs, production and effectiveness.

NOMBRE DEL TRABAJO

LA EXPLOTACIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA DE PRODUCTIVIDAD-JULISSA VICTORIO (Final) (1).doc

RECUENTO DE PALABRAS

21637 Words

RECUENTO DE PÁGINAS

107 Pages

FECHA DE ENTREGA

Jan 15, 2024 11:18 AM GMT-5

RECUENTO DE CARACTERES

119022 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO

4.5MB

FECHA DEL INFORME

Jan 15, 2024 11:20 AM GMT-5**● 10% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

INTRODUCCIÓN

El rubro de construcción civil es uno de los sectores más grandes de la economía mundial, sin embargo, la producción de la construcción a corto plazo se encuentra con altos índices de incertidumbre, ya que el escenario post COVID en el rubro fue muy afectado. Tal es así en el estudio de la producción de la construcción a nivel global y regional donde los porcentajes comparan el crecimiento respecto a los dos últimos años y una proyección del presente y siguiente año, se muestra lo siguiente: en el 2021 la producción en la construcción a nivel mundial contaba con un 5.2%, en el 2022 decreció significativamente en 1.3%, y se estima que para el 2023 se cierre con una productividad de 1.9%, proyectándose un crecimiento para el 2024 con un 3.5%. Asimismo, los resultados a nivel regional, en el 2021 la producción en la construcción en el continente de América contaba con un 4.7% respecto al año anterior, en el 2022 decreció significativamente en -6.4%, y se estima que para el 2023 se cierre con una productividad de -3.9%, proyectándose un crecimiento para el 2024 con un 3.7% de productividad (Atradius, 2023).

Ahora bien, la revista Construcción Latinoamericana realizó un ranking de los países latinoamericanos con mayor crecimiento sustancial en el 2021 en comparación al 2022, y se obtuvo como resultado que Chile, Brasil y México, incrementaron sus ingresos en \$6,921.80, \$5,921.70 y \$2,612.80 millones respectivamente en comparación al año anterior, donde Chile representa el 29.9% de total, Brasil representa el 25.6% y México representa el 11.3%, quienes experimentaron unos mayores niveles producción, a su vez, Perú incrementó sus ingresos en \$1,684.40 millones en comparación al año anterior, representando un 7.3% del ingreso total, por otro lado, los países con menor crecimiento fueron

Colombia, Costa Rica y Argentina, quienes solo incrementaron sus ingresos en \$604.80, \$556.80 y \$180,00 millones respectivamente en comparación al año anterior, donde Colombia representa el 2.6% del total, Costa Rica representa el 2.4% y Argentina representa el 0.8%, de estos países su desempeño es mucho más lento y aún no logran alcanzar los niveles de productividad previos a la pandemia (Peters, 2022).

Además, la problemática de la existencia de baja productividad en el rubro de construcción civil en el Perú no es indiferente, ya que según el informe técnico del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI, 2023), el crecimiento en la actividad de construcción es uno de los más bajos con -6.7% en los últimos años, en comparación como la actividad de extracción de petróleo, gas y minerales que representan un 16.7%, yéndonos al otro extremo se encuentra la actividad de la pesca y acuicultura que representa un -60%.

Por consiguiente, en las últimas cuatro obras construidas por Abril Grupo Inmobiliario desde el 2019 al 2023 en el distrito de Lince, el promedio en tiempo de construcción y en monto de inversión aproximado fue de 18 meses y S/ 62,397,280.94, mientras que en el edificio multifamiliar Gardenia se proyectó en base a sus avances que el tiempo de construcción y en monto de inversión, es de 16 meses y S/ 56,724,800.85, respectivamente.

Por lo mencionado, en Abril Grupo Inmobiliario la explotación del talento humano es vital ya que permite identificar y fortalecer las competencias de cada trabajador para tener un equipo de trabajo con talento, además, prepararlos para enfrentar los desafíos y retos que demanda el rubro de la construcción, para que cuenten con talento autogestionado, competitivo y orientado al resultado, además de potencializarlos, de forma que logra aportar al desarrollo de los demás, dando como resultado mejores indicadores en la productividad, con el

objetivo de cumplir un propósito compartido para fortalecer y alcanzar las metas de la empresa.

A partir de ello, se planteó el problema general ¿De qué manera la explotación del talento humano influye en la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023?, además, los problemas específicos de la investigación son (1) ¿En qué medida el conocimiento incide en la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023?; (2) ¿Cómo las habilidades generan mayor productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023?; y (3) ¿De qué manera la capacidad incrementa la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023?, donde el objetivo principal es determinar la manera en que la explotación del talento humano influye en la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023 desarrollando los siguientes objetivos específicos (1) Reconocer de qué manera el conocimiento incide en la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023, (2) Identificar si las habilidades generan mayor productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023, (3) Deducir si las capacidades incrementan la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

En efecto, los resultados que se obtengan servirán como referencia a futuras investigaciones, ya que será publicado al repositorio institucional de la universidad y cualquier estudiante tendrá acceso a la información, además, por el estudio y resultados que se obtuvieron, los beneficiados a partir de esta investigación serán los mismos trabajadores y la empresa, pues al concluir este trabajo de análisis se efectuará un informe con los principales resultados dirigidos al personal a cargo de la obra para una correcta toma de decisiones logrando mejores resultados de competitividad y rentabilidad.

Asimismo, el presente trabajo de investigación tiene una viabilidad técnica, ya que se cuenta con fuentes bibliográficas y estudios previos sobre el tema trabajado, además del tiempo y predisposición del talento humano de la obra Gardenia para responder el cuestionario, así como también se dé la viabilidad de recursos financieros y acceso a la información.

Por otro lado, las limitaciones que se presentaron en el desarrollo del trabajo investigativo parten de la limitación social, ya que la mayoría de los trabajadores en la obra de construcción carecen de educación superior y cuentan con un vocabulario limitado para comprender las preguntas del cuestionario.

La naturaleza del trabajo de investigación se encuentra dividida en cinco capítulos con acuerdo al esquema autorizado por la Facultad, son los siguientes:

En el capítulo I se presenta el marco teórico, detalla los antecedentes de la investigación, nacionales e internacionales de las principales teorías sobre las variables de esta investigación; asimismo, como las bases teóricas y definición de los términos básicos.

En el capítulo II; desarrolla la hipótesis principal e hipótesis específicas, así como las variables y definición operacional que sustenta la investigación.

En el capítulo III; se desarrolla el diseño metodológico empleado en la investigación, como el enfoque, tipo de investigación, alcance, diseño y unidad de investigación, además menciona el diseño muestral, la población y como se halló la muestra, asimismo, se determinó las técnicas e instrumentos de recolección de datos, su confiabilidad y validez, además, explica cómo se ha realizado el procesamiento, análisis para evaluar los datos recolectados durante el trabajo del campo y los aspectos éticos del estudio.

En el capítulo IV; se muestran los resultados de la investigación, donde detalla los resultados descriptivos sociodemográficos, la confiabilidad de las variables, el análisis descriptivo de cada variable; y el análisis de contrastación donde se contrastan las hipótesis planteadas en el trabajo de investigación.

En el capítulo V; se presenta la discusión de los resultados, por último, se menciona las conclusiones y recomendación de la investigación donde se establecieron aportes que se consideran viables para el estudio.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

En el primer capítulo desarrolla los principales antecedentes de la investigación sobre la influencia de la explotación del talento humano frente a la productividad en el ámbito nacional e internacional.

1.1.1 Antecedentes nacionales

Sánchez (2023). "El talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Topitop, Lima 2019". Tesis para optar el grado académico de maestro en Administración en la universidad nacional Federico Villareal.

Se puede mencionar que la investigación mencionada líneas anteriores, es la bibliografía más cercana que se puede aludir este trabajo de investigación. Dado que se encuentra formalizado con el problema general: "¿Cómo el talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Topitop, Lima 2019?", asimismo, con el objetivo general que se persigue: "Demostrar como el talento humano se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Topitop en Lima 2019", además cabe mencionar que el método científico que se aplicó fue correlacional y de diseño transversal y no experimental, demostrando como resultando que en la empresa Topitop en el año 2019 la correlación significativa del conocimiento laboral contaba con 59.80%, las habilidades laborales con 83.20%, la motivación laboral con 50.8% y una moderada correlación con las actitudes laborales de 26.90%; donde Sánchez (2023) en su trabajo de investigó concluyó que las personas se consideran seres humanos y no solo recursos empresariales, porque están dotados de personalidades singulares, tales como la inteligencia, aptitudes de conocimiento y habilidades específicas.

Bravo y Calle (2022), desarrollan un estudio titulado “Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaén 2020, en la universidad Señor de Sipán”.

Se puede deducir que el trabajo de investigación tuvo como finalidad determinar que existe relación positiva entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Pomahuaca en Jaén el 2020, el estudio se desarrolló mediante la metodología descriptiva correlacional no experimental, además utilizaron como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario, obtuvo como población 30 trabajadores. A su vez, se mostró como resultados más representativos lo siguiente; (1) la gestión del talento humano se encuentra en un nivel medio con un 70%, (2) Se demostró que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y las dimensiones de la productividad. (3) Existe relación positiva entre las variables de gestión del talento humano y la productividad laboral con un Rho de Spearman de 0,713, finalmente, los autores concluyen en su trabajo de investigación que la productividad laboral es una variable que depende directamente de la gestión del talento humano.

Chiroque y Piscota (2019). “Satisfacción Laboral y Productividad Laboral: Una Revisión de Literatura”. Tesis para obtener el grado académico de maestría en administración estratégica de empresas en la Pontificia Universidad Católica del Perú. El trabajo de investigación se desarrolló con la finalidad de examinar y analizar el estado de la cuestión sobre satisfacción laboral, productividad laboral y la relación entre ambas variables a nivel conceptual y teórico, al mismo tiempo de cuestionar la investigación desarrollada y proponer nuevas ideas, además cabe mencionar que el método científico de revisión de literatura-MAGG,

adaptado de Hart, 2003 & Machi & McEvoy, 2009, donde logró economizar tiempo y esfuerzo.

En la revisión de literatura, se obtuvo como resultado; (1) la definición de satisfacción laboral se muestra desde una perspectiva emotiva, así como de actitud hacia el trabajo, (2) la productividad laboral, se definió como un elemento clave para el logro de los objetivos de las organizaciones, (3) se ha constatado que sí existe relación entre ambas variables, y, de acuerdo con las últimas investigaciones, la relación entre ellas estaría mediada por variables adicionales.

1.1.2 Antecedentes internacionales

Navarro (2022), en su tesis titulado “La gestión del talento humano y su relación con la evaluación del desempeño laboral del personal en el centro ecuatoriano de eficiencia de recursos y producción más limpia en el 2022”, presentado para optar el título de licenciado en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, menciona que en su trabajo de investigación realizada en el centro ecuatoriano de eficiencia de recursos más conocido como CEER, es una organización privada sin fines de lucro, que fue fundada por gremios empresariales de nacionalidad ecuatoriana comprometidos con el desarrollo sostenible, este centro brinda servicios innovadores a la industria, además, asesoramiento en la incorporación de la sostenibilidad laboral, el objetivo del trabajo es incorporar al talento humano enfocándose en la evaluación del desempeño laboral del centro, ya que ésta siempre ha trabajado de forma muy básica en la gestión del talento humano en relación con el desempeño laboral, además de sus resultados medio-bajo en el rendimiento del personal. Por otro lado, el autor explica que un correcto profesional en administración de empresas busca la manera idónea en que el personal de su organización no solo sean número de trabajadores, sino que también se involucren como un equipo de trabajo enfocado en los resultados,

con habilidades y conocimientos necesarios para desarrollar sus funciones dentro de la empresa, de tal manera que genere una ventaja competitiva en el mercado. Finalmente, el autor concluye que es importante establecer el significado del área del talento humano dentro de una organización, sin importar el tamaño de la empresa, para generar conciencia de que los trabajadores no solo son un recurso, sino que también es necesario la motivación, equidad, buen ambiente de trabajo y que sean valorados dentro de la empresa.

Obando (2020), expone sobre la capacitación del talento humano y productividad como una revisión literaria en la revista ECA Sinergia, el artículo tiene como objetivo entender la importancia de la capacitación del talento humano en la productividad de una organización con la finalidad de describir la incidencia de la capacitación del talento humano con la productividad de una entidad, así como conocer y describir la importancia de la gestión del talento humano en el desempeño y éxito laboral de una empresa; además, el autor enfatiza que el área del talento humano debe trabajar y desarrollar las habilidades de un trabajador para lograr un desempeño exitoso y eficiente, así la empresa optimizará sus recursos y generará mayor productividad, construyendo un marco laboral basado en la actitud y competencia de cada persona que integra la organización. Todo esto le permitirá a la empresa aumentar su capacidad productiva del personal desde un punto de vista motivacional, estratégico, ético y social.

Bouzas y Reyes (2019). "Gestión del talento humano". Libro publicado en la editorial IURE en México, donde los autores explican que en México la existencia de necesidad de conseguir un empleo es una constante preocupación en la actualidad, por lo que el talento humano en relación con las nuevas modalidades de contratación tiene un gran impacto negativo. Los autores explican de la

perdida de los derechos del trabajador y de los abusos que cometen muchas empresas. Este libro contiene temas fundamentales de la relación de trabajo, como la organización, el marco normativo, la contratación individual y colectiva, las condiciones generales y prestaciones, la rescisión y terminación de la relación, el conflicto laboral y la regulación internacional del trabajo, entre otros. Abarca todos los aspectos de actualidad relacionados con las recientes reformas, constitucional (2017) y la Ley Federal del Trabajo (2019); además, incluye, como evaluación, distintos cuestionarios y ejercicios prácticos diseñados para fortalecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.

1.2 Bases teóricas

1.2.1 Talento Humano

a) Definiciones

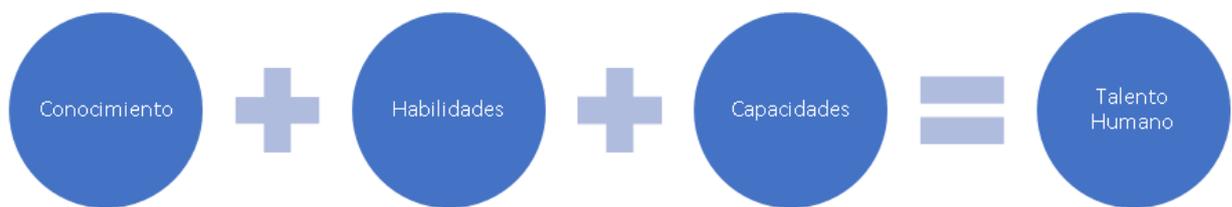
Para entender la definición del talento humano, se puede iniciar definiendo el talento, en ese sentido, Prieto (2013) afirmó que el talento humano es la facultad que tienen las personas para solucionar cualquier inconveniente que se tenga de manera inteligente, idónea y correctamente, aplicando todas sus aptitudes, destrezas, habilidades, conocimientos y experiencias, comprometidos hacia el progreso y metas de la organización, es decir añadiéndole valor.

Asimismo, Rodríguez (2000) menciona que el talento humano aborda todo lo concerniente a la composición del personal, esto es: conocimientos, habilidades, motivaciones y actitudes; indicadores éstos que denotan la manera de gestionar el recurso humano en cualquier organización. Por lo que, para que se logren resultados superiores, las organizaciones deben de facilitar que el talento de las personas fluya y se libere, para que así aporten el máximo valor posible y colaboren a la generación de talento organizativo.

En ese sentido el talento humano son todas aquellas destrezas que tiene una persona al desarrollar un trabajo dado su organización, son capacidades que facilita obtener mejores resultados en el trabajo que se está desarrollando, el talento humano es la facultad de cualquier persona humana de solucionar inconvenientes inteligentemente, aplicando sus destrezas, experiencia, capacidades, habilidades, competencias y aptitudes logrando resultados productivos y en beneficio de la organización, es por ello que muchas empresas buscan contratar a personas con talento, es decir, un talento humano que tengan estas destrezas que son conocimientos, habilidades, virtudes, aptitudes, entre otros para lograr que su trabajo lo realicen satisfactoriamente.

Figura 1

Dimensiones del Talento Humano



Fuente: Adaptado de “Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal”, por Prieto, 2013 y Rodríguez, 2000.

b) Importancia del talento humano

Según la empresa Transportadora de Gas Internacional (TGI, 2020) de Bogotá, menciona que el talento humano es importante porque permite identificar y fortalecer las competencias de sus líderes para tener un equipo de trabajo con talento, además de prepararlos para enfrentar los desafíos y retos que demanda el mundo de los negocios, para que cuenten con talento autogestionado,

competitivo y orientado al resultado, además, potencializarlos, de forma que logren aportarle al desarrollo de los demás.

Asimismo, Tinoco (2017), menciona que el talento humano es el activo más importante de una organización, el mundo empresarial ha sufrido distintos cambios tecnológicos, económicos, políticos y sociales, en donde el ser humano es la llave para lograr los objetivos de la empresa, la sociedad y el país, por lo que el autor considera al talento humano como un socio estratégico de la organización.

En ese sentido, se puede indicar que tras los aspectos cambiantes que han sufrido las organizaciones por los cambios tecnológicos, económicos, políticos y sociales, el talento humano ha logrado mayor grado de importancia, ya que cada trabajador desde el puesto que se encuentre se autogestiona como líder su propio desarrollo y se ajusta a las expectativas de carrera con el propósito de la empresa, movilizándolo el cambio y la innovación, la gestión de conocimiento, el fortalecimiento de sus competencias, la retención y el crecimiento, todo esto con el objetivo de cumplir un propósito compartido para fortalecer y alcanzar las metas de la organización.

c) Dimensiones del talento humano

Según Chiavenato (2020), mencionó que las dimensiones internas de la gestión del talento humano se basan en las siguientes más relevantes:

- **Conocimiento:** el autor explicó el conocimiento como el saber, y menciona que implica aprender a aprender, aprender continuamente nueva información, transmitir conocimiento y compartirlo para la correcta toma de decisiones. Este conocimiento hace relevancia a su amplitud, ya que la cantidad de información que abarca; la profundidad, el nivel comprensión en el área aprendido; la actualidad, es decir, la relevancia y actualización

del conocimiento; la aplicabilidad, así cómo se utilizará el conocimiento aprendido para situaciones prácticas.

- **Habilidad:** esta dimensión es saber hacer, y menciona que implica aplicar el conocimiento aprendido, es una visión global y sistémica, trabajar en equipo con liderazgo, motivación y comunicación continua. La habilidad incluye creatividad, es decir, desarrollar nuevas soluciones; la adaptabilidad, es decir la facultad que tiene una persona para ajustarse o acomodarse a los cambios que pueda encontrar en el desempeño de su trabajo; la maestría, por ende, la combinación de las anteriores, la habilidad con mayor alto nivel y experiencia en el trabajo.
- **Capacidad:** esta dimensión es analizar y actuar, además implica evaluar la situación, obtener la información y tener la capacidad para tomar decisiones orientadas a la obtención de los mejores resultados. Las capacidades hacen referencia a los atributos naturales de la persona que las posee, su potencial de aprender, analizar, crear, transformar, reinventar y actuar orientándose a los resultados favorables.

Por otro lado, las dimensiones del talento humano también se pueden definir considerando otros autores. Es así como, según García (2019), mencionó que el conocimiento es información valorada, donde previamente ha sido analizada para llegar con ella, además, indicó que el conocimiento es la combinación de varias fuentes de información dentro de un mismo contexto, experiencias, valores, que sirve para aprender e incorporarlas a las nuevas experiencias.

En ese sentido, se puede indicar que el conocimiento es la forma de capturar, organizar, combinar y comunicar los valores, experiencias y reconocimientos para la correcta toma de decisiones en la organización, además, transmitirla para

que otros trabajadores usen dicho conocimiento para ser más efectivos y productivos en su trabajo.

Para el caso de la habilidad, según Garay (2016), la definió como el saber hacer, para ello es necesario desarrollar lo aprendido en función de lograr el objetivo de la organización. Además, indicó que la habilidad de un trabajador es la facultad para realizar tareas y para solucionar problemas con precisión y adaptabilidad.

En ese sentido, se puede indicar que las habilidades son importantes, porque el aprendizaje involucra la capacidad de integrar, transferir y complementar los diversos aprendizajes en nuevos contextos y desarrollar los trabajos asignados con la capacidad de solucionar problemas mejorando la productividad de la organización.

Finalmente, para la dimensión de capacidad se tiene a Carrillo (2022), para quien esta dimensión es la habilidad que poseen las personas para analizar, reinventar, crear y transformar la información, logrando resultados beneficiosos y orientados a los resultados, además, indica que las capacidades que tienen los trabajadores logran obtener nuevas e innovadoras maneras de crear ventajas competitivas para la organización.

En ese sentido, se puede mencionar que la capacidad significa transformar continuamente el conocimiento obtenido, analizar, evaluar, crear, transformar, reinventar y actuar tomando decisiones que logren una mejor competitividad para la organización, es decir, saber, analizar y actuar, vinculando el liderazgo, innovación y resultados convenientes hacia la empresa.

Figura 2

Dimensiones Internas de la Gestión del Talento Humano

Conocimiento	Habilidad	Capacidad
<ul style="list-style-type: none">• Aprender a aprender• Aprender continuamente• Transmitir conocimiento• Compartir conocimiento	<ul style="list-style-type: none">• Aplicar el conocimiento• Visión global y sistémica• Trabajo en equipo• Liderazgo• Motivación• Comunicación	<ul style="list-style-type: none">• Evaluar y analizar la situación.• Capacidad de negociar.• Liderazgo e innovación.• Orientación a los resultados.• Transformar información.

Fuente: Tomado de “Gestión del talento humano, Nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones -Dimensiones”, “Gestión del conocimiento y eficiencia de proyectos: caso empresa Robuspack”, “Habilidades de pensamiento desarrolladas en escolares de educación básica en entornos de aprendizaje mediano por TIC de centros con alto rendimiento académico”, “Principales capacidades que deben desarrollar las pequeñas y medianas empresas durante la implementación del proyecto e-business”, por I. Chiavenato 2023, J. García 2019, V. Garay 2016 y M. Carrillo 2022.

d) Claves para potenciar el talento humano

Según el grupo editorial de conocimiento y gestión Observatorio de Recurso Humano (2015), explica cuáles son las siete claves para potenciar el talento humano:

- **Formación:** Los trabajadores deben encontrarse capacitados para ser más competentes, logrando así que las empresas también sean más competentes.
- **Coaching:** Entrena, estimula, oriente, acompaña y motiva a los trabajadores en creer en lo que hacen o en la realización de un determinado proyecto.
- **Comunicación:** Potencia el trabajo en equipo, cuida las palabras, tono y lenguaje adecuado para la correcta comunicación en la organización.

- Escucha: Valorar la opinión de todos los trabajadores, consiste en entender el mensaje de manera enfocada y empática.
- Objetivos: Establece métricas claras a obtención de las metas, además orienta los esfuerzos al objetivo del trabajador y la organización.
- Promoción Interna: Brinda oportunidades de mejora en el crecimiento profesional de los trabajadores dentro de la organización.
- Recompensa: Se refiere a que los trabajadores se sientan motivados, valorados, incentivados con premios, bonos, reconocimientos o incrementos salariales obteniendo una actitud positiva para continuar laborando y obteniendo los mejores resultados para la organización.

e) Objetivos de la Gestión del Talento Humano

Según Chiavenato (2020), mencionó que el objetivo principal de la gestión del talento humano es integrar la estrategia, la estructura, el sistema de trabajo y el talento humano, con el objetivo de lograr que el trabajador desarrolle sus habilidades y capacidades, logrando resultados eficientes y competitivos para la organización, es decir, busca maximizar la productividad de trabajo en un buen clima laboral.

Además de ello el autor desagrega objetivos específicos de la gestión del talento humano, los cuales se detallan a continuación:

- Ayudar a las empresas a lograr sus objetivos y realizar su misión y visión organizacional.
- Disponer del talento humano idóneo para desarrollar la eficiencia y eficacia necesarias en el proceso productivo propuesto por la empresa.

- Suministrar a los empleados que se encuentren correctamente capacitados, entrenados y motivados.
- Permitir el aumento de la autorrealización y la satisfacción de los trabajadores en la organización.
- Desarrollar y mantener la calidad de vida del trabajador sin afectar con sus labores dentro de la organización.
- Ayudar a los trabajadores a crecer profesionalmente y desarrollarse dentro de la empresa.
- Administrar el cambio, estableciendo una medida de diferenciación entre la competencia y otras organizaciones.
- Establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos socialmente responsables.

1.2.2 Productividad

a) Definiciones

La Organización Internacional del Trabajo (2023) relaciona la productividad con la eficiencia, menciona que la productividad laboral incrementa cuando las empresas añaden un valor agregado mejorando el uso, coordinación y los factores de la producción, este valor agregado se puede elevar cuando el trabajo se realiza con mayor esfuerzo, velocidad mejoras en las competitividad e inteligencia.

Asimismo, Flores (2018) mencionó que la empresa CONCAR define la productividad en los proyectos, guiándose en el cumplimiento de tres parámetros en específico que son las siguientes:

- En relación con la entrega de los avances del proyecto dentro del plazo establecido por la empresa.

- En relación con no exceder el presupuesto y los recursos asignados al proyecto por parte de la empresa.
- Con relación al cumplimiento con el alcance del proyecto, es decir los indicadores de la productividad anual de la empresa.

A su vez, el autor mencionó que también es importante considerar a la eficiencia, la cual cuenta con un peso del 65% y la calidad con un peso del 35%, para el cálculo de los índices de productividad.

En tal sentido, Paz y Espinoza (2017) indicaron que la productividad se encuentra estrechamente relacionada con los resultados obtenidos como consecuencia de diversos procesos internos de la empresa; es decir, si la productividad aumenta la empresa tendrá mejores resultados en relación con los recursos utilizados.

b) Importancia de la productividad

Apaza y Sauñe (2019), menciona de la importancia de la productividad está en la relación entre lo producido en una organización y los recursos utilizados para obtener esta producción trabajada, además de ello que la importancia de la productividad se encuentra relacionando con la eficacia, es decir, cumplir los objetivos propuestos en el tiempo y forma indicada; la eficiencia, es decir busca minimizar los costos y tiempos, se enfoca en los medios para alcanzar los objetivos propuestos; y la efectividad, se refiere al equilibrio entre la eficacia y eficiencia para lograr los objetivos de la organización.

Lacu (2017) manifiestan que la productividad es importante, ya que facilita y mejora el proceso de mejora de la producción en una empresa, ajusta la operación organizacional, es decir, que identifica el momento y el área que se deben de realizar los cambios apropiados en conveniencia de la empresa, identifica los problemas de la organización para encontrar la oportunidad de

mejora, generando la retroalimentación en los trabajadores, define las fuentes de motivación y establece las prioridades para mejorar continuamente, además, de favorecer el proceso de planeación a corto y largo plazo de la empresa. Los autores también declaran que es importante la productividad porque ayuda con la medición de la producción en diferentes etapas y compara los resultados para identificar el comportamiento del equipo de trabajo con el desempeño laboral e identifica oportunidades de crecimiento.

En ese sentido, se puede indicar que la importancia de la productividad laboral mide la eficiencia y eficacia del trabajador en relación con su trabajo realizado, además de que brinda distintos beneficios como: identifica inconvenientes de la empresa para mejorar el proceso de mejora de la producción, mediante una retroalimentación constante con los trabajadores.

c) Factores que influyen en la productividad

Según Arboleda (2014), mencionó que existen distintos factores que influyen en la productividad de un trabajador, como el entorno sociocultural, ya que se encuentra relacionado directamente con el comportamiento del ser humano, detalla lo siguiente:

- Nivel de educación: Lamentablemente para la mayoría de los trabajadores de construcción civil, la educación no es una opción en sus vidas, en consecuencia, la educación que tenga el trabajador afecta directamente con el rendimiento de su trabajo, tal es así que se encuentra relacionado con la velocidad de entender las distintas técnicas laborales para obtener un rendimiento promedio.
- Estructura familiar: Hace referencia a la cantidad de integrantes de la familia del trabajador, ya que si cuenta con un mayor número de hijos y/o familiares que se encuentren a cargo del trabajador, ello demandará un

mayor esfuerzo para lograr mayores ingresos y lograr cubrir las necesidades básicas de su hogar. Ante ello se puede indicar que los trabajadores de construcción civil siempre desean mantener su trabajo, ya que son funciones son por tiempos cortos, para trabajos en específicos, y desean mejorar su rendimiento para ascender en su categoría, entre ellos; peón, oficial, operario, capataz, entre otros.

- Edad: El autor menciona que en muchos casos cuanto más joven es el trabajador significa mayor fortaleza y vigor, pero también la edad es símbolo de experiencia y recorrido en sus labores, por lo que la edad es un factor que influye directamente a la productividad y se debe de analizar correctamente la edad para asignar funciones y afectar positivamente en la productividad.
- Movilidad: Por lo general los trabajadores de construcción civil viven en distritos muy lejanos al lugar de su centro de trabajo, en ese sentido, el desplazamiento del lugar donde reside hacia el lugar de su centro de trabajo es muy caótico, lo que genera tiempo y dinero invertido en su desplazamiento, además, estrés que no benefician a la productividad laboral de la empresa.
- Incentivos: La motivación hacia los trabajadores de construcción civil es escasa, lo que quiere decir es que muchas veces los trabajadores se encuentran desmotivados con sus labores, ya que no los incentivan con bonos, premios, aumento salarial, capacitaciones, reconocimientos, entre otros, tal es así, que no se identifican con la empresa constructora, en ese sentido se puede indicar que existe mucha rotación del personal de construcción civil.

- Tipo de contrato: La administración del personal de obrero son solo de 2 tipos; que se encuentren en planilla de construcción civil cuando son trabajos formales o recibo por honorarios cuando son en su mayoría para trabajos informales o muy puntuales, en ambos tipos de contrato, influye directamente con la productividad del trabajador, ya que se diferencian por los beneficios laborales que otorga uno y el otro no, la mayoría de los trabajadores de construcción civil buscan ingresar a una empresa formal de construcción y contar con la planilla de obreros.

d) Fórmulas de la productividad

Según Arboleda (2014), menciona que la productividad puede medirse con las siguientes 2 fórmulas:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Cantidad Producida}}{\text{Recursos utilizados}}$$

La productividad es la cantidad obtenida por los trabajadores entre los recursos utilizados para la obtención de dicha producción, en términos más explícitos, la productividad se define como una medición de la eficiencia con que los recursos son administrados para completar un producto específico dentro de un plazo establecido y con un estándar de calidad dado.

$$\text{Productividad laboral} = \frac{\text{Producción}}{\text{Número de Trabajadores}}$$

Asimismo, el autor también menciona que la productividad laboral es la relación entre la producción entre el número de trabajadores, hace referencia a la cantidad de productividad por cada trabajador de la empresa.

Además de ello, según Esfera Creativa (2019) menciona la siguiente fórmula que se muestra a continuación, la cual calculará la productividad en base al tiempo invertido, mide el periodo de tiempo específico, es decir la productividad por horas de trabajo es igual la producción realizada por el personal de construcción civil relacionada con las horas trabajadas, el tiempo que demorarán en realizar ese trabajo en específico.

$$\text{Productividad por horas de trabajo} = \frac{\text{Producción}}{\text{Horas trabajadas}}$$

Se puede deducir que en todas las fórmulas mencionadas por ambos autores la productividad se puede evaluar según el rendimiento de la productividad y si no existiera un correcto sistema de medición, tampoco se podría mejorar los índices relacionados a la productividad, los niveles salariales y la distribución de ganancias.

e) Productividad en obras de construcción

Según Arboleda (2014), mencionó que para incrementar la competitividad en las obras de construcción civil, es necesario aumentar la productividad, ya que puede inferir los efectos positivos potenciales en los sectores, del empleo, el crecimiento que genera la industria de la construcción y esto constituiría a nivel nacional, el beneficio económico y social por lograr, además, mejorar los aspectos de calidad, la capacitación, innovaciones y adiestramiento, en beneficio de mejorar la participación dentro de la competencia que existen en este rubro de la construcción civil.

El autor detalló algunas estrategias para mejorar la productividad en la construcción:

- Asesorar y ayudar a los trabajadores a como realizar su trabajo en específico, en vez de imponer que lo realice.
- Desarrollar soluciones a bajo costo y orientadas a mejorar las condiciones del trabajo.
- Exponer y vincular mejoras adaptadas a la situación real de la empresa, logrando resultados concretos.
- Promover la participación de los trabajadores e Incentivar el intercambio de experiencias para un aprendizaje en común.
- Usar correctamente la maquinaria y mejorar las condiciones de trabajo.

Además, el auto detalla las ventajas de la productividad en las empresas de construcción civil:

- Mejora la competitividad en el rubro de construcción.
- Obtiene la satisfacción, confianza del cliente y proveedores.
- Logra una mayor permanencia en el mercado, a largo y mediano plazo.
- Disminuye el tiempo de espera al entregar el proyecto y mejora el cumplimiento de calidad.
- Reduce desperdicios de materia prima al usar correctamente los recursos naturales y la fuerza laboral.
- Mejora continua del talento humano y el entorno que incentiva la creatividad y la innovación, así como las relaciones laborales con el personal.

1.3 Definición de términos básicos

- **Actitud:** Es saber conllevar una situación a lograr y prevalecer objetivos positivos, llegar a la excelencia, añadiendo valor y orientados a alcanzar la autorrealización de su potencial (Espinoza y Montalvo, 2021).

- **Añadir valor:** Añadir valor o valor agregado es darle un mayor valor a un producto, que es poco usado por los competidores, generando una ventaja diferenciada con la competencia (Dominguez y Gutierrez, 2017).
- **Calidad de Trabajo:** Se encuentra relacionada con la eficiencia del trabajo, ya que explica que un trabajo correctamente realizado y utilizando la menor inversión de recursos es igual al éxito empresarial (Espinoza y Montalvo, 2021).
- **Competitividad:** Determina el incremento de la productividad de las organizaciones, y se relaciona con utilizar de manera eficiente los recursos humanos, capital físico, recurso financiero y tecnología (Dominguez y Gutierrez, 2017).
- **Eficiencia:** Consiste en minimizar la utilización posible de recursos como mano de obra, tecnología, capital físico, entre otros recursos logrando la mayor productividad para la organización (Dominguez y Gutierrez, 2017).
- **Liderazgo:** Es un factor multidimensional que funciona como elemento de ayuda en las empresas para asegurar un correcto desempeño (Corrales, 2023).
- **Motivación laboral:** Es el deseo de realizar un esfuerzo por alcanzar las metas de la empresa, siendo condicionada la posibilidad de satisfacción de alguna necesidad del trabajador (Espinoza y Montalvo, 2021).
- **Recurso Humano:** Es el conjunto de los trabajadores o empleados de una organización o empresa, quienes se caracterizan por desempeñar una lista de tareas de funciones solicitadas por la institución (Prieto, 2013).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas

2.1.1 Hipótesis General

La explotación del talento humano correctamente gestionada influye de manera positiva en la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

2.1.2 Hipótesis específicas

- El conocimiento del talento humano incide de manera positiva en la productividad de la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.
- Las habilidades del talento humano generan mayor productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.
- Las capacidades del talento humano incrementan la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

2.2 Variables y definición operacional

- **Variable independiente:** Talento Humano
- **Definición Operacional:**

Es una variable independiente que permite identificar las facultades de cualquier persona humana en solucionar inconvenientes inteligentemente logrando los objetivos, desde 3 dimensiones; 1=Conocimiento, 2=Habilidades, 3=Capacidad, asimismo, se expresa mediante una escala de Likert de cinco puntos: 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4=De acuerdo, 5=Totalmente de acuerdo, valores considerando en los ítems que conforman el cuestionario.

Tabla 1*Operacionalización de la variable Talento Humano*

Dimensiones	Indicadores	Definición operacional	Unidad de medida
Conocimiento	Importancia de la capacitación	Permite medir el nivel de importancia de las capacitaciones realizadas a los trabajadores en la obra Gardenia.	
	Nivel de conocimiento	Identifica el nivel de sabiduría que desarrolla en trabajador en la obra Gardenia.	
	Costo de capacitación	Permite conocer la importancia del monto invertido en las capacitaciones frente a las áreas de seguridad, calidad y producción en la obra Gardenia.	
Habilidades	Nivel de liderazgo	Mide el nivel de importancia del liderazgo de los trabajadores en la obra Gardenia.	1= Totalmente en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
	Explotación de habilidades	Permite medir nivel de desarrollo de habilidades del trabajador en la obra Gardenia.	
	Índice de productividad	Mide el índice de productividad en los trabajadores de la obra Gardenia	
Capacidad	Frecuencia de la toma de decisiones	Mide el número de decisiones favorables que se realizaron en la obra Gardenia	
	Índice de competitividad	Permite identificar el nivel de competitividad de los trabajadores de construcción civil en la obra Gardenia	
	Cantidad de procesos optimizados	Determina el número de procesos óptimos en la obra Gardenia	

- **Variable dependiente:** Productividad

- **Definición Operacional:**

Es una variable dependiente que permite medir la eficiencia, eficacia y efectividad del trabajador en relación con su trabajo realizado obteniendo una mayor competitividad desde 3 dimensiones; 1=Costos, 2=Producción, 3=Efectividad, asimismo, se expresa mediante una escala de Likert de cinco puntos: 1=Totalmente en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4=De acuerdo, 5=Totalmente de acuerdo, valores considerando en los ítems que conforman el cuestionario.

Tabla 2

Operacionalización de la variable Productividad

Dimensiones	Indicadores	Definición operacional	Unidad de medida
Costos	Importancia del nivel de costos	Permite medir el nivel de costos directos e indirectos en la obra Gardenia	1= Totalmente en desacuerdo
Producción	Nivel de producción	Permite conocer el nivel de productividad en la obra Gardenia	2= En desacuerdo 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4= De acuerdo 5= Totalmente de acuerdo
Efectividad	Importancia de la efectividad	Permite conocer el nivel de importancia de la efectividad en la obra Gardenia	

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Diseño metodológico

- Enfoque de la Investigación Cuantitativo

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo, por lo que es necesario contar con información numérica, la cual se ha recopilado mediante la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario, por lo que sirvió para conocer con mayor profundidad el planteamiento del problema de la investigación.

- Tipo de Investigación Aplicada

El tipo de investigación es aplicada, por lo que se usan los conocimientos obtenidos a lo largo de la carrera universitaria, además, busca solucionar un problema de la realidad empresarial, y aportará a las empresas.

- Alcance de la Investigación Explicativa

El alcance es explicativo, ya que la investigación aclarará como Abril Grupo Inmobiliario explota al talento humano como una estrategia de productividad.

- Diseño de la Investigación No Experimental

Esta investigación tiene diseño de la investigación no experimental, ya que no existe manipulación de las variables, y es transversal porque se toma una sola vez, en este caso talento humano y productividad, también se observará las situaciones ya existentes para proceder a analizarlas.

- Unidad de análisis

Trabajadores de la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

3.2 Diseño muestral

- Población

Población Objetivo: Un total de 286 trabajadores de la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

- Muestra

En esta investigación se realizó tipo de muestreo Probabilístico, este tipo de muestreo involucra una selección de unidades de observación de tal forma que las unidades seleccionadas tengan la misma probabilidad de ser elegidos para la muestra, lo cual permite que sea estadísticamente representativa, mediante la formulación del Muestreo Aleatorio simple, teniendo como nivel de confianza del 95% y un margen de error de 5%, la cantidad de trabajadores a encuestar es la siguiente:

Tabla 3

Determinación de la muestra

Nivel de confianza	Val Z	
	α	$Z(1-\alpha/2)$
90%	10%	$Z(0,95) = 1,64485$
95%	5%	$Z(0,975) = 1,95996$
99%	1%	$Z(0,995) = 2,57583$

$$n = \frac{Z_{1-\alpha/2}^2 \times P \times Q \times N}{E^2 \times (N-1) + Z_{1-\alpha/2}^2 \times P \times Q}$$

Valores para determinar la muestra:

$$\begin{aligned} Z(0,975) &= 1,95996 \\ Z^2 &= 3,841459 \\ N &= 286 \\ N-1 &= 285 \\ P &= 0,5 \\ Q &= 0,5 \\ E &= 0,05 \\ E^2 &= 0,0025 \end{aligned}$$

En donde:

Z = nivel de confianza, 95% de confianza, nivel de significancia = 5%

P = probabilidad de éxito

Q = probabilidad de error

E = precisión

Reemplazando los valores en la fórmula:

$$n = \frac{274,6643185}{1,6728648} = \mathbf{164,188001}$$

Esto indica que la muestra de esta investigación es de 165 trabajadores de la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

Asimismo, se logró recabar información de 21 trabajadores adicionales, haciendo un total de 186.

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la presente investigación se realizó la encuesta dirigida a los 186 trabajadores de la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

Para esta investigación se realizó el cuestionario estandarizado y estructurado, ya que es un instrumento de investigación que consiste en una serie de preguntas y otras indicaciones con el propósito de obtener mayor información

sobre los investigados, dirige a los 186 trabajadores de la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

Tabla 4

Técnica e Instrumento de recolección de datos

Técnicas de recolección de datos	Instrumentos de recolección de datos
Encuesta	Cuestionario

3.3.1 Confiabilidad del instrumento

Para medir la fiabilidad del instrumento se aplicó el coeficiente de Alfa Cronbach, instrumento de medición, el cual genera valores que se encuentran en el rango de uno y cero, siendo:

Tabla 5

Rangos del Alfa de Cronbach

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Tomado de *Confiabilidad, Programa Interinstitucional Doctorado en Educación*, por Ruiz (3 de noviembre de 2015).

Para la presente investigación se logró obtener un alfa de Cronbach igual a 0,955 de confiabilidad, el cual indica que este cuestionario es de Muy Alta confiabilidad.

Tabla 6*Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,955	40

3.3.2 Validez del instrumento

La validación del instrumento hace referencia a la apreciación de un denominado Juez Experto quién analiza la suficiencia de los ítems (si están formulados en la cantidad suficiente por cada indicador para garantizar la medición de la variable), la claridad (si están formulados en lenguaje sencillo, semánticamente armónico y comprensible para que no genere confusión al momento de su aplicación), la coherencia (si se formulan de manera coincidente con lo que el indicador desea medir) y la relevancia (si son importantes para la investigación).

En el presenta trabajo de investigación fueron evaluados por los expertos que se muestra en la siguiente tabla:

Tabla 7*Validez de los instrumentos por valoración de juicios*

Experto	Cargo	Resultados
Mg. Pimentel Mamani Angela	Docente UTP e Ingeniera Civil	Aplicable
Mg. Sobrino Espinoza Cesar Augusto	Docente USMP y Abogado	Aplicable
Dr. Laos López José Enrique	Docente USMP y CPC - Administrador	Aplicable

3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

La técnica estadística para el procesamiento de la información que se utilizó para procesar la información es el tipo de muestreo probabilístico, donde se logró

involucrar una selección de unidades de observación de tal forma que las unidades seleccionadas tengan la misma probabilidad de ser elegidos para la muestra, lo cual permite que sea estadísticamente representativa.

A continuación, se detalla el procedimiento realizado para procesar estadísticamente los datos:

1. Recolectar información mediante una encuesta/cuestionario.
2. Codificar y tabular la información utilizando el MS Excel.
3. Transcribir los datos en una matriz de tabulación de datos.
4. Importar la información al software estadístico SPSS versión 26.
5. Realizar el análisis estadístico a cada ítem, dimensión y variable.

3.5 Aspectos éticos del estudio

En este punto se da a conocer cuáles son los principios éticos que se tuvo frente a la investigación, ya que la información brindada por los encargados de Abril Grupo Inmobiliario es información confidencial, por lo que los principales principios éticos, tomando el código de ética de la universidad de San Martín de Porres (2008) se considera los aspectos éticos que se mencionan a continuación:

a) El respeto a la persona humana

La presente tesis se elaboró bajo el respeto hacia las personas, tratándolos con cortesía, empatía, reconociendo sus derechos y dignidad, además, evitar cualquier tipo de discriminación de género, religión, nacionalidad, discapacidad o cualquier otro factor.

b) Búsqueda de la verdad

Se desarrolló la presente tesis basándose en el acceso hacia la verdad, ya que implica comprender con mayor profundidad y precisión la problemática, además, de contribuir al conocimiento existente.

c) La responsabilidad

Este aspecto ético desempeña un papel fundamental, ya que se está desarrollando con dedicación, cumplimiento y alto sentido de compromiso con los objetivos en la realización de la presente tesis.

d) Búsqueda de la excelencia

La presente tesis se desarrolló con el objetivo loable y demostrando un compromiso con calidad y contribución al conocimiento, además, maximizar facultades y estrategias logrando mejores resultados.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

En este capítulo se presenta la información obtenida en la investigación realizada al aplicar el cuestionario con la finalidad de conocer los datos sociodemográficos, la confiabilidad de las variables, el análisis descriptivo de las variables y el análisis de contrastación.

4.1 Resultados descriptivos sociodemográficos

A continuación, se muestra la descripción de la información desarrollada en el trabajo de campo aplicado en el cuestionario estructurado a una muestra de 186 trabajadores de construcción civil en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023, los que otorgaron información para el análisis de resultados.

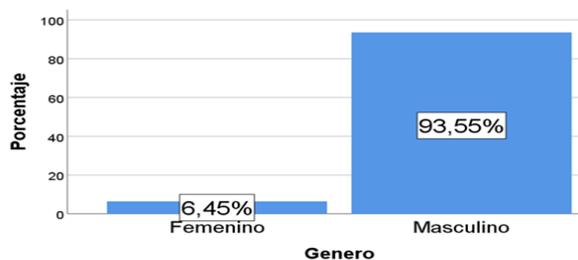
Tabla 8

Géneros de la muestra

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	12	6.5
Masculino	174	93.5
Total	186	100.0

Figura 3

Género de la muestra



De la Tabla 8 y Figura 3, se puede observar que el 93.5% (174) de la muestra corresponde al género masculino y el 6.5% (12) de la muestra corresponden al género femenino. De esta manera se puede destacar que el género predominante fue el masculino de los trabajadores de la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

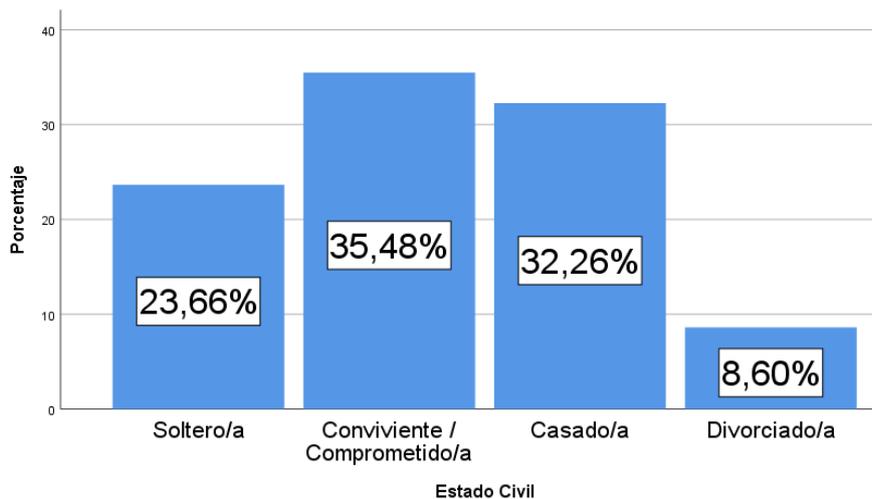
Tabla 9

Estado Civil de la muestra

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltero/a	44	23.7
Conviviente / Comprometido/a	66	35.5
Casado/a	60	32.3
Divorciado/a	16	8.6
Total	186	100.0

Figura 4

Estado Civil de la muestra



De la Tabla 9 y Figura 4, se puede observar que el 35.5% (66) de la muestra corresponden al estado civil conviviente y comprometido/a, el 32.3% (60) de la

muestra corresponden al estado civil casado/a, el 23.7% (44) de la muestra corresponden al estado civil soltero/a y el 8.6% (16) de la muestra corresponden al estado civil divorciado/a. De esta manera se puede destacar que el estado civil predominante fue el conviviente y comprometido/a de los trabajadores de la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

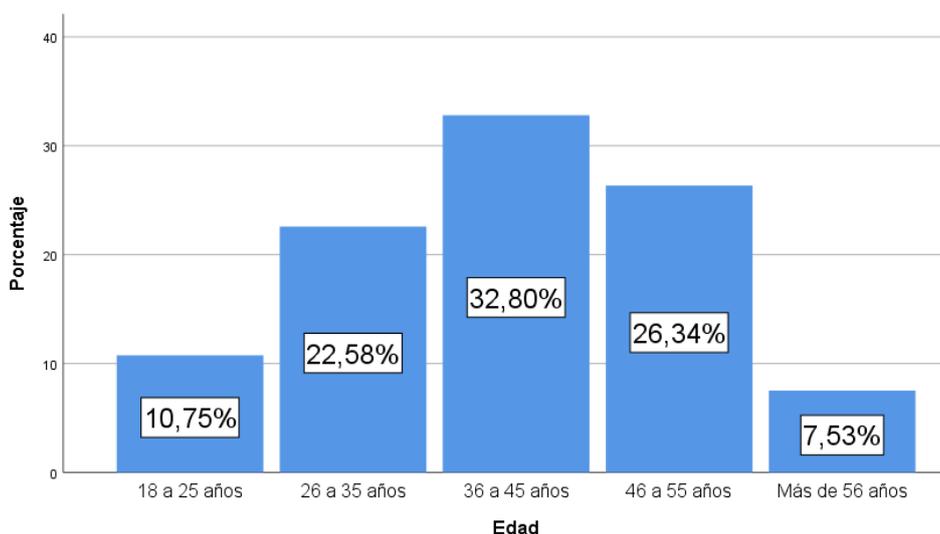
Tabla 10

Rango de edad de la muestra

Rango de Edad	Frecuencia	Porcentaje
18 a 25 años	20	10.8
26 a 35 años	42	22.6
36 a 45 años	61	32.8
46 a 55 años	49	26.3
Más de 56 años	14	7.5
Total	186	100.0

Figura 5

Rango de edad de la muestra



De la Tabla 10 y Figura 5, se puede observar que el 32.8% (61) de la muestra corresponden al rango de edad de 36 a 45 años, el 26.3% (49) corresponden al rango de edad de 46 a 55 años, el 22.6% (42) al rango de edad de 26 a 35 años,

el 10.8% (20) al rango de edad de 18 a 25 año, finalmente, el 7.5% (14) corresponden al rango de edad mayores de 56 años. De esta manera se puede destacar que el rango de edad predominante de 36 a 45 años de los trabajadores de la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

4.2 Confiabilidad de las variables

Según la tabla 12 se logró obtener un alfa de Cronbach igual a 0,919 de confiabilidad, el cual indica que este cuestionario es de muy alta confiabilidad.

Tabla 11

Alfa de Cronbach del Talento Humano

Alfa de Cronbach	No de elementos
0,919	25

Según la tabla 12 se logró obtener un alfa de Cronbach igual a 0,940 de confiabilidad, el cual indica que este cuestionario es de muy alta confiabilidad.

Tabla 12

Alfa de Cronbach de la Productividad

Alfa de Cronbach	No de elementos
0,940	15

4.3 Análisis descriptivo de las variables

4.3.1 Análisis descriptivo del Talento Humano y sus dimensiones

a) Dimensión del Conocimiento

Tabla 13

Estadístico descriptivo Dimensión Conocimiento

No	Preguntas	Media	Mediana
1	¿Usted está de acuerdo que el nivel de frecuencia de las capacitaciones a los trabajadores es importante?	4,9301	5,0000
2	¿Está de acuerdo que es importante el rendimiento post capacitación en los trabajadores?	4,8925	5,0000
3	¿Usted considera que su nivel de conocimiento en construcción civil es la correcta?	4,8817	5,0000
4	¿Usted considera que el conocimiento que aprendió le ayudó a mejorar?	4,9086	5,0000
5	¿Usted considera que el conocimiento que aprendió es importante para las funciones que realiza?	4,9140	5,0000
6	¿Usted considera que la empresa invierte en capacitaciones que aportan para su conocimiento en la prevención de riesgos laborales (seguridad y salud en el trabajo)?	4,9032	5,0000
7	¿Usted considera que la empresa invierte en capacitaciones que aportan para su conocimiento en el control de calidad en la construcción?	4,8656	5,0000
8	¿Usted considera que la empresa invierte en capacitaciones que aportan para su conocimiento en incrementar su productividad laboral?	4,8065	5,0000

En general desde la pregunta número 1 hasta la 8 se observa, que los trabajadores de la obra están totalmente de acuerdo con la importancia de la frecuencia de las capacitaciones; con la importancia del rendimiento post capacitación; el nivel de conocimiento que poseen en el rubro de construcción civil; con que el conocimiento que aprendieron ayudó a mejorar en su trabajo; con la importancia del conocimiento para la realización de sus funciones; con

que la empresa, ya que invierte en capacitaciones que aportan para su conocimiento en la prevención de riesgos laborales (seguridad y salud en el trabajo); invierte en capacitaciones que aportan para su conocimiento en el control de calidad en la construcción; invierte en capacitaciones que aportan para su conocimiento en incrementar su productividad laboral.

b) Dimensión de la Habilidad

Tabla 14

Estadístico descriptivo Dimensión Habilidad

No	Pregunta	Media	Mediana
9	¿Usted está de acuerdo que es importante las responsabilidades de un líder?	4,9086	5,0000
10	¿Usted está de acuerdo que cualquier trabajador puede ser líder?	3,4140	4,0000
11	¿Usted considera es capaz de delegar responsabilidades de manera eficiente?	4,8441	5,0000
12	¿Usted está de acuerdo que el grado del desarrollo de las habilidades en la obra Gardenia es alta?	4,8656	5,0000
13	¿Usted está de acuerdo que sus habilidades influyen en la productividad de su trabajo?	4,8978	5,0000
14	¿Usted está de acuerdo que cumple con todas las responsabilidades que se le establecen en el día?	4,9086	5,0000
15	¿Usted está de acuerdo que es más productivo cuando está motivado?	4,8925	5,0000
16	¿Usted está de acuerdo que puede ser mucho más productivo?	4,9032	5,0000

En general, desde la pregunta 9 hasta la 16, indica que los trabajadores de la obra están totalmente de acuerdo con la importancia de las responsabilidades de un líder; con que son capaces de delegar responsabilidades de manera eficiente; con el grado del desarrollo de las habilidades en la obra Gardenia es alta; con que sus habilidades influyen en la productividad de su trabajo; con que

cumplen con todas las responsabilidades diarias; con que son más productivo cuando están motivados; con que pueden ser mucho más productivo de lo que son ahora.

c) Dimensión de la Capacidad

Tabla 15

Estadístico descriptivo Dimensión Capacidad

No	Pregunta	Media	Mediana
17	¿Usted está de acuerdo que ha solucionado problemas dentro de su trabajo?	4,8763	5,0000
18	¿Usted está de acuerdo que la frecuencia de innovación en la obra gardenia es la correcta?	4,8602	5,0000
19	¿Usted está de acuerdo que los resultados que se tiene son beneficiosos en la obra Gardenia?	4,8710	5,0000
20	¿Usted está de acuerdo que el grado de calidad de los trabajos realizados es la correcta?	4,8763	5,0000
21	¿Usted está de acuerdo que la orientación de resultados es la correcta?	4,8656	5,0000
22	¿Usted está de acuerdo que los procesos y la productividad es competitiva en la obra?	4,8656	5,0000
23	¿Usted está de acuerdo que el grado de eficiencia en su trabajo es la correcta?	4,8871	5,0000
24	¿Usted está de acuerdo que el grado de eficacia en su trabajo es la correcta?	4,8817	5,0000
25	¿Usted está de acuerdo que el nivel de capacidad es la idónea para sus funciones?	4,8817	5,0000

En general, desde la pregunta 17 hasta la 25 en la pregunta número 17, indica que los trabajadores de la obra están totalmente de acuerdo que han solucionado problemas dentro de su trabajo; con la frecuencia de innovación en la obra

gardenia es la correcta; con los resultados que se tiene, ya que son beneficiosos en la obra Gardenia; con el grado de calidad de los trabajos realizados; de la con la orientación de resultados es la correcta; con los procesos y la productividad es competitiva en la obra, con el grado de eficiencia en su trabajo es la correcta; con el grado de eficacia en su trabajo es la correcta; con el nivel de capacidad es la idónea para sus funciones.

4.4.2 Análisis descriptivo de la Productividad y sus dimensiones

a) Dimensión de Costos

Tabla 16

Estadístico descriptivo Dimensión Costos

No	Pregunta	Media	Mediana
26	¿Usted está de acuerdo que el nivel de frecuencia de las capacitaciones a los trabajadores es importante?	4,9247	5,0000
27	¿Usted está de acuerdo que el costo de inversión con relación a la materia prima es importante?	4,7903	5,0000
28	¿Usted está de acuerdo que el costo de inversión con relación a los gastos indirectos es importante?	4,6774	5,0000
29	¿Usted está de acuerdo que el costo de inversión con relación a los gastos administrativos es importante?	4,7312	5,0000
30	¿Usted está de acuerdo que el costo de inversión con relación al producto final (edificio multifamiliar culminado) es importante?	4,9032	5,0000

En general, desde la pregunta número 26 hasta la 30, los trabajadores de la obra señalaron que están totalmente de acuerdo con la importancia del nivel de frecuencia de las capacitaciones; con la importancia del costo de inversión con relación a la materia prima; con la importancia del costo de inversión con relación a los gastos indirectos y con el producto final (edificio multifamiliar culminado).

b) Dimensión de Producción

Tabla 17

Estadístico descriptivo Dimensión Producción

No	Pregunta	Media	Mediana
31	¿Usted está de acuerdo que logra cumplir sus indicadores de producción como equipo?	4,9247	5,0000
32	¿Usted está de acuerdo que la motivación es un factor que genera mayor productividad?	4,9247	5,0000
33	¿Usted considera que la empresa le brinda todos sus implementos de seguridad (equipo de protección personal) para trabajar productivamente?	4,9247	5,0000
34	¿Usted considera que la empresa le brinda todos sus beneficios laborales (bonos, horas extras, licencias de paternidad, asignación escolar, etc.) para trabajar productivamente?	4,9086	5,0000
35	¿Usted está de acuerdo que logra cumplir sus tareas diarias y semanales?	4,9355	5,0000

En general, desde la pregunta número 31 hasta la 25, los trabajadores de la obra respondieron estar totalmente de acuerdo con que logran cumplir sus indicadores de producción como equipo; con que la motivación es un factor que genera mayor productividad; con que la empresa le brinda todos sus implementos de seguridad (equipo de protección personal) para trabajar productivamente; finalmente, con que la empresa le brinda todos sus beneficios laborales (bonos, horas extras, licencias de paternidad, asignación escolar, etc.) con que logran cumplir sus tareas diarias y semanales.

c) Dimensión de la Efectividad

Tabla 18

Estadístico descriptivo Dimensión Efectividad

No	Pregunta	Media	Mediana
36	¿Usted está de acuerdo que el grado de cumplimiento de su trabajo es importante?	4,9409	5,0000
37	¿Usted está de acuerdo que el nivel de resultado alcanzado por su trabajo diario es importante?	4,9462	5,0000
38	¿Usted está de acuerdo que el nivel de resultado alcanzado por su eficiencia es importante?	4,9462	5,0000
39	¿Usted está de acuerdo que el nivel de resultado alcanzado por su eficacia es importante?	4,9247	5,0000
40	¿Usted está de acuerdo que el nivel de resultado alcanzado por su competitividad es la correcta?	4,9140	5,0000

En general, desde la pregunta número 36 hasta la 40, los trabajadores de la obra señalaron estar totalmente de acuerdo con la importancia del grado de cumplimiento de su trabajo; con la importancia del nivel de resultado alcanzado por su trabajo diario; con la importancia del el nivel de resultado alcanzado por su eficiencia; con la importancia del nivel de resultado alcanzado por su eficacia; finalmente contestaron que es correcto el nivel de resultado alcanzado por su competitividad en la obra Gardenia.

4.4 Análisis de contrastación

4.4.1 Pruebas de Normalidad de las variables

A continuación, se muestra los resultados de la prueba de normalidad aplicado a las variables talento humano y productividad, así como a las dimensiones del conocimiento, habilidad y capacidad.

Tabla 19

Pruebas de normalidad

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Talento Humano	0,323	186	0,000
Productividad	0,338	186	0,000
Conocimiento	0,396	186	0,000
Habilidad	0,188	186	0,000
Capacidad	0,413	186	0,000

Teniendo en cuenta que se tiene más de 50 registros se procede a utilizar la prueba de Kolmogórov-Smirnov.

H₀: Datos que se distribuyen como una distribución normal.

H₁: Datos que no se distribuyen como una distribución normal.

Nivel de significancia $\alpha = 5\%$

Reglas de decisión:

Si $p\text{-valor} > \alpha$, se rechaza H₀

Si $p\text{-valor} < \alpha$, se acepta H₁

Dado que el p-valor para todas las variables analizadas es 0,000 y estos, a su vez, son menores que el nivel de significancia, la regla de decisión indica que se debe de aceptar la hipótesis alternativa (H₁), por lo tanto, se deduce que todas las variables analizadas no se distribuyen como una distribución normal.

Dado que las variables no se distribuyen como una distribución normal, se procederá a emplear la correlación de Spearman.

4.4.2 Contrastación de hipótesis

Objetivo General:

Determinar la manera en que la explotación del talento humano influye en la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

Hipótesis General:

Hipótesis nula - H₀: La explotación del talento humano correctamente gestionada no influye de manera positiva en la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

Hipótesis alterna - H₁: La explotación del talento humano correctamente gestionada influye de manera positiva en la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

Reglas de contraste:

Valor de Sig.>5%, acepta H₀

Valor de Sig.≤5%, rechaza H₀

Tabla 20

Prueba de correlación de la hipótesis general

		Productividad	
Rho De Spearman	Talento Humano	Coefficiente De Correlación	0,483**
		Sig. (Bilateral)	0,000
		N	186

Luego de realizar la prueba de correlación de Spearman, el Sig. fue de 0,000, el cuál es menor que el valor del nivel de significancia ($0,000 \leq 0,05$), por lo tanto, se rechaza la H₀, deduciendo así que el talento humano y productividad tienen

una correlación positiva moderada estadísticamente significativa de un valor de 0,483

Tabla 21

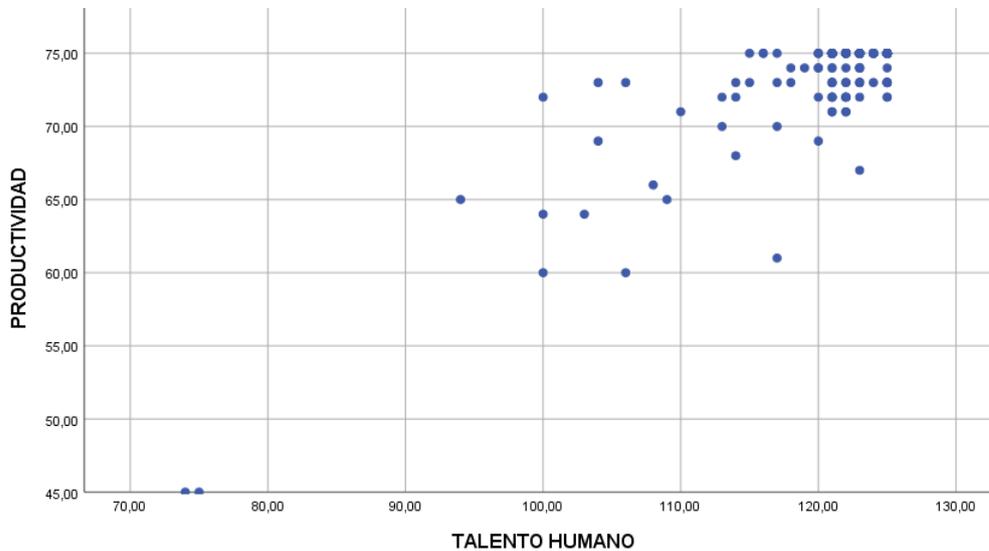
Valor de rho de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota: Tomado por Martínez, A. y Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores, 1-11.

Figura 6

Dispersión entre el talento humano y productividad



El gráfico de dispersión entre el talento humano y la productividad demuestra que los puntajes obtenidos de ambas variables tienen una correlación positiva moderada por lo que se puede inferir que a mayor talento humano también se tendrá mayor productividad.

Objetivo específico 1:

Reconocer de qué manera el conocimiento incide en la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

Hipótesis específica 1:

Hipótesis nula - H_0 : El conocimiento del talento humano no incide de manera positiva en la productividad de la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

Hipótesis alterna - H_1 : El conocimiento del talento humano incide de manera positiva en la productividad de la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

Tabla 22

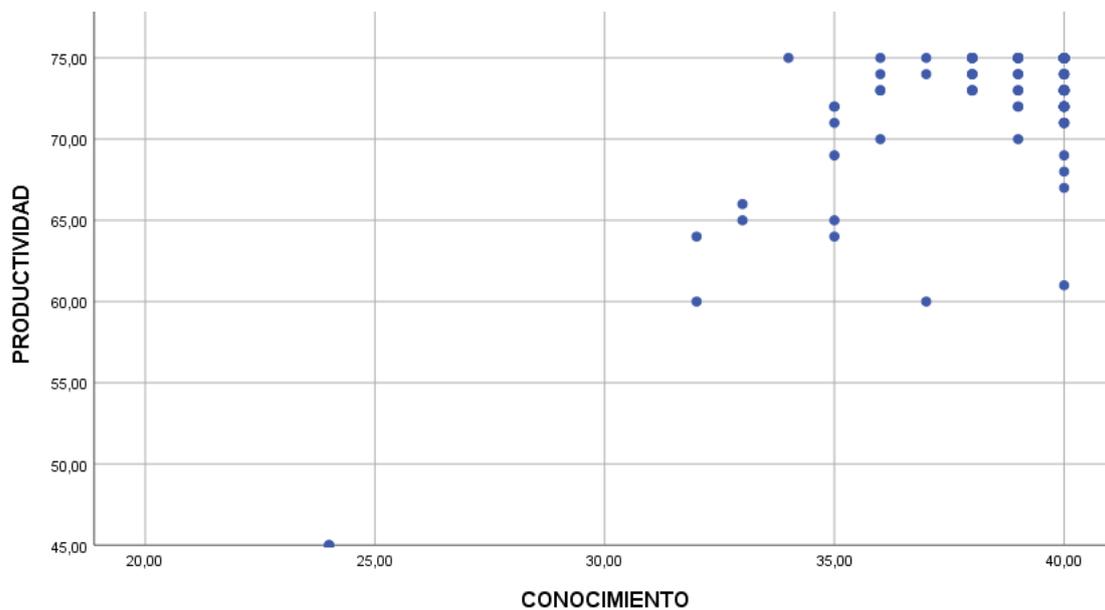
Prueba de correlación de la hipótesis específica 1

		Productividad
	Coefficiente de correlación	0,382
Rho de Spearman	Conocimiento	Sig. (bilateral) 0,000
	N	186

Luego de realizar la prueba de correlación de Spearman, el Sig. fue de 0,000, el cuál es menor que el valor del nivel de significancia ($0,000 \leq 0,05$), por lo tanto, se rechaza la H_0 , deduciendo así que el conocimiento y la productividad tienen una correlación positiva baja estadísticamente significativa de un valor de 0,382

Figura 7

Dispersión entre el conocimiento y la productividad



El gráfico de dispersión entre el conocimiento y la productividad demuestra que los puntajes obtenidos en la dimensión y la variable tienen una correlación

positiva baja, por lo que se puede inferir que a mayor conocimiento también se tendrá mayor productividad.

Objetivo específico 2:

Identificar si las habilidades generan mayor productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

Hipótesis específica 2:

Hipótesis nula - H₀: Las habilidades del talento humano no generan mayor productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

Hipótesis alterna - H₁: Las habilidades del talento humano generan mayor productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

Tabla 23

Prueba de correlación de la hipótesis específica 2

		Productividad
	Coeficiente de correlación	0,382
Rho de Spearman	Habilidades	
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	186

Luego de realizar la prueba de correlación de Spearman, el Sig. fue de 0,000, el cuál es menor que el valor del nivel de significancia ($0,000 \leq 0,05$), por lo tanto, se rechaza la H₀, deduciendo así que las habilidades y la productividad tienen una correlación positiva baja estadísticamente significativa de un valor de 0,382

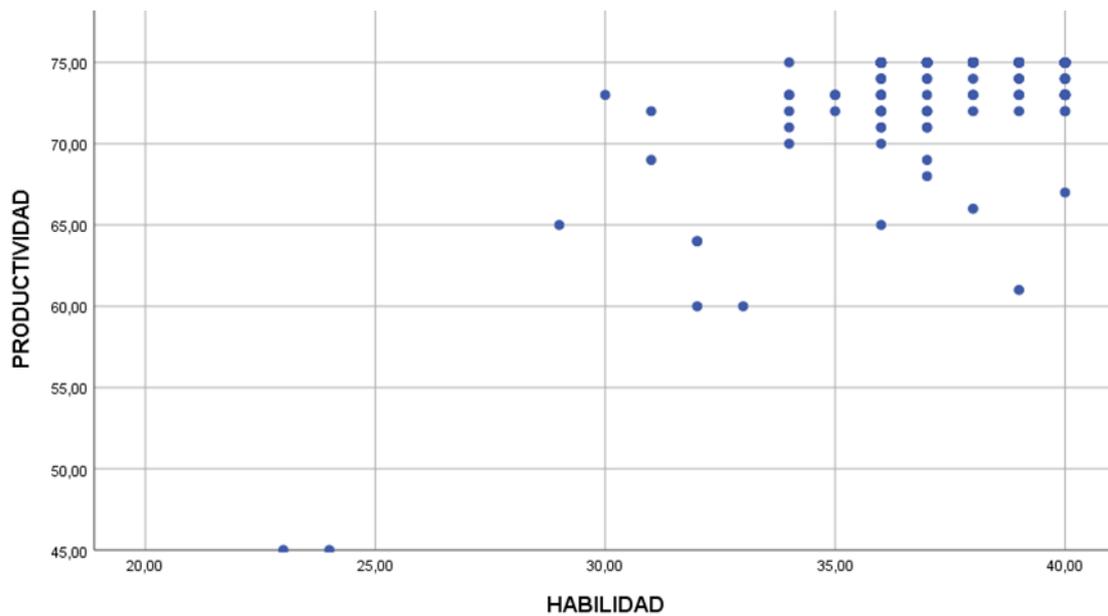


Figura 8

Dispersión entre la habilidad y la productividad

El gráfico de dispersión entre la habilidad y la productividad demuestra que los puntajes obtenidos en la dimensión y la variable tienen una correlación positiva baja, por lo que se puede inferir que a mayor habilidad también se tendrá mayor productividad.

Objetivo específico 3:

Deducir si las capacidades incrementan la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

Hipótesis específica 3:

Hipótesis nula - H₀: Las capacidades del talento humano no incrementan la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

Hipótesis alterna - H₁: Las capacidades del talento humano incrementan la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

Tabla 24

Prueba de correlación de la hipótesis específica 3

		Productividad
	Coeficiente de correlación	0,561
Rho de Spearman	Capacidad	
	Sig. (bilateral)	0,000
	N	186

Luego de realizar la prueba de correlación de Spearman, el Sig. fue de 0,000, el cuál es menor que el valor del nivel de significancia ($0,000 \leq 0,05$), por lo tanto, se rechaza la H_0 , deduciendo así que la capacidad y la productividad tienen una correlación positiva moderada estadísticamente significativa de un valor de 0,561

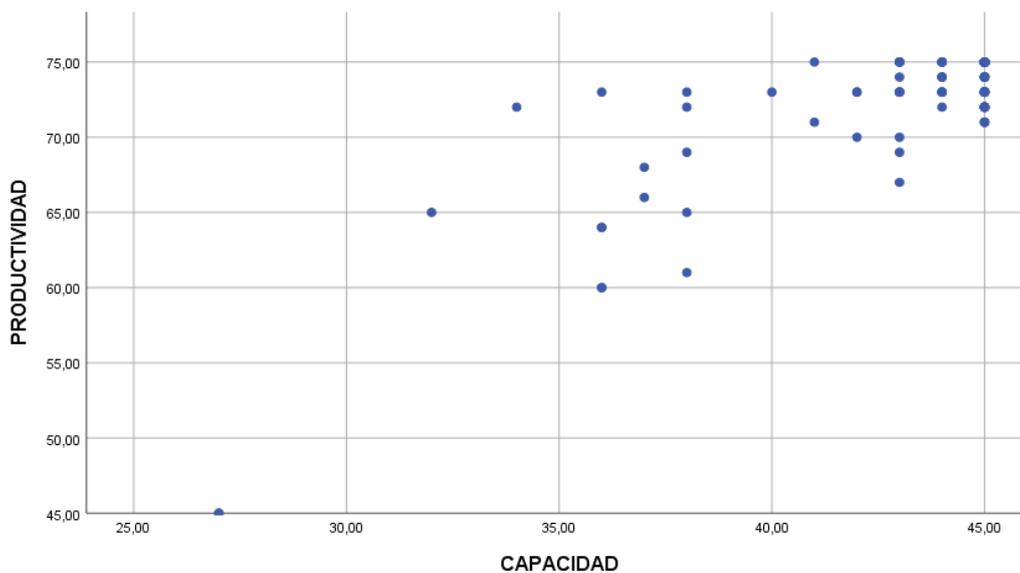


Figura 9

Dispersión entre la capacidad y la productividad

El gráfico de dispersión entre la capacidad y la productividad demuestra que los puntajes obtenidos en la dimensión y la variable tienen una correlación positiva moderada por lo que se puede inferir que a mayor capacidad también se tendrá mayor productividad.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La explotación del talento humano correctamente gestionada influye de manera positiva en la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

Tabla 25

Discusión de la Hipótesis General

Sustento teórico	Apreciación crítica
Estos resultados coinciden con el autor Sánchez (2023) en su investigación sobre “El talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Topi top, Lima 2019”, la investigación tiene un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo y explicativos, además de ser correlacional y de diseño transversal y no experimental, trabajado en la población de 134 trabajadores de Topi top. Donde su hipótesis general hace referencia a las variables talento humano y desempeño laboral, se obtuvo como resultado un nivel de significancia de 0,00 y un coeficiente de correlación de 0,686, lo cual indica que las variables tienen una alta relación sí, logrando confirmar la problemática general donde el talento humano se relaciona con	De acuerdo con los resultados de la investigación se deduce que la explotación del talento humano tiene una relación positiva con la productividad de los trabajadores en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023. Asimismo, en los resultados se han obtenido un nivel de significancia menor a 0,05, con un nivel de coeficiente de 0,483, lo que indica que se acepta la H1, la cual señala que las variables tienen una relación positiva moderada. Se puede concluir que la explotación del talento humano

el desempeño laboral de los colaboradores correctamente gestionada de la empresa Topitop, Lima 2019. influye de manera positiva en la Asu vez, los resultados también productividad en la obra concuerdan con los autores Bravo y Calle Gardenia de Abril Grupo (2022), en su investigación sobre “titulado Inmobiliario, en Lince, 2023. “Gestión del talento humano y la En cuanto a los resultados de la productividad laboral de los trabajadores en variable independiente talento la municipalidad distrital de Pomahuaca, humano y la variable Jaén, 2020, en la universidad Señor de dependiente productividad, se Sipán”. Además, es necesario mencionar señala que estas dimensiones que la investigación tiene un enfoque tienen una relación cuantitativo, con un alcance descriptiva moderadamente positiva entre correlacional. Donde su hipótesis general ellas mismas. hace referencia a las siguientes variables; Finalmente, a raíz de la gestión del talento humano y productividad encuesta realizada a los laboral, donde se obtuvo como resultado un trabajadores de la obra nivel de significancia de 0,00 y un Gardenia de Abril Grupo coeficiente de correlación de eficiencia y Inmobiliario, se pudo determinar eficacia de 0,539 y 0,663, respectivamente, que existe una relación entre la lo cual, nos indica que las variables tienen variable explotación del talento una alta relación, además, los autores humano y la productividad en la dedujeron que a cuanto mayor sea la obra. puntuación en gestión del talento humano, mayor será la puntuación en productividad laboral de los trabajadores en la

municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaén

2020, en la universidad Señor de Sipán.

El conocimiento del talento humano incide de manera positiva en la productividad de la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

Tabla 26

Discusión de la Hipótesis Específica 1

Sustento teórico	Apreciación crítica
Sobre los resultados obtenidos se ajustan con el autor Sánchez (2023) en su investigación sobre “El talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Topi top, Lima 2019”, la investigación tiene un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo y explicativos, además de ser correlacional y de diseño transversal y no experimental, trabajado en la población de 134 trabajadores de Topi top. Donde su hipótesis específica 1, hace referencia a la dimensión conocimiento y la variable del desempeño laboral, donde se obtuvo como resultado un nivel de significancia de 0,00 y un coeficiente de correlación de 0,598, lo cual, indica que la	Según los resultados de la investigación se concluye que el conocimiento del talento humano tiene una relación positiva con la productividad de los trabajadores en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023. Asimismo, en los resultados se han obtenido un nivel de significancia menor a 0,05, con un nivel de coeficiente de 0,382, lo que indica que se acepta la H1, la cual señala que la dimensión del conocimiento y la variable productividad tienen

dimensión y la variable tienen una alta una relación positiva baja relación, logrando confirmar la estadísticamente.

problemática específica 1 donde el Se puede inferir que el conocimiento se relaciona con el conocimiento del talento desempeño laboral de los colaboradores de humano incide de manera la empresa Topitop, Lima 2019. positiva en la productividad de la

De la misma manera, la presente obra Gardenia de Abril Grupo investigación concuerda con los autores Inmobiliario, en Lince, 2023.

Bravo y Calle (2022) en su investigación En cuanto a los resultados de la sobre la “Gestión del talento humano y la dimensión del conocimiento y la productividad laboral de los trabajadores en variable productividad, se señala la municipalidad distrital de Pomahuaca, que estas tienen una relación Jaén-2020”. Se debe señalar que la positiva baja estadísticamente investigación tiene una metodología entre ellas mismas.

descriptiva correlacional no experimental y Finalmente, después de los realizó el instrumento del cuestionario para resultados obtenidos a través de una población de 30 trabajadores, donde la encuesta realizada a los en su hipótesis hace referencia a la trabajadores de la obra dimensión desarrollo de las personas y Gardenia de Abril Grupo productividad laboral de la cual se obtuvo Inmobiliario, en Lince, 2023. se como resultado un nivel de significancia de pudo determinar que existe una 0,00 y un coeficiente de correlación de relación entre la dimensión del 0,713, lo cual, indica que la productividad conocimiento del talento laboral es una variable que depende de la humano y de la variable dimensión del conocimiento del talento

humano, confirmando de esta manera que productividad en la obra la problemática general donde la dimensión Gardenia. del desarrollo de las personas (conocimiento) se relaciona con la productividad laboral en los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Pomahuaca, Jaén 2020.

Las habilidades del talento humano generan mayor productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

Tabla 27

Discusión de la Hipótesis Específica 2

Sustento teórico	Apreciación crítica
<p>En ese sentido, los resultados coinciden con el autor Sánchez (2023) en su investigación sobre “El talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Topi top, Lima 2019”. Donde su hipótesis específica 2, hace referencia a la dimensión habilidades laborales, y el desempeño de los trabajadores, donde se obtuvo como resultado un nivel de significancia de 0,00 y un coeficiente de correlación de 0,832, lo cual, significa que</p>	<p>Con respecto a los resultados de la investigación se deduce que las habilidades del talento humano tienen una relación positiva con la productividad de los trabajadores en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023. Asimismo, en los resultados se han obtenido un nivel de significancia menor a 0,05, con</p>

existe una alta relación entre la dimensión habilidad laboral y el desempeño laboral, logrando confirmar la problemática específica 2 donde la habilidad laboral se relaciona altamente con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Topitop, Lima 2019.

Asimismo, los resultados concuerdan con el autor Garay (2016), en su investigación sobre “Habilidades de pensamiento desarrolladas en escolares de educación básica en entornos de aprendizaje mediano por TIC de centros con alto rendimiento académico”. Se debe señalar que esta investigación tiene una metodología cualitativa, exploratoria, descriptiva e interpretativa. Cabe mencionar que esta investigación se enfocó en profundizar que las habilidades son importantes, porque el aprendizaje involucra la facultad de integrar, transferir y complementar los diversos aprendizajes en nuevos contextos y desarrollar los trabajos asignados con la facultad de solucionar problemas mejorando el rendimiento y resultados en

un nivel de coeficiente de 0,382, lo que indica que se acepta la H1, la cual señala que la dimensión habilidad y la variable productividad tienen una relación positiva baja estadísticamente.

Se puede deducir que las habilidades del talento humano generan mayor productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

En cuanto a los resultados de la dimensión habilidad y la variable productividad, se señala que estas dimensiones tienen una relación positiva baja estadísticamente entre ellas mismas.

Finalmente, a raíz de la encuesta realizada a los trabajadores de la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023, se pudo determinar que existe una

escolares de educación básica, logrando confirmar que las habilidades del talento humano tienen una alta relación frente a la productividad laboral en centros con alto rendimiento académico.

relación entre la dimensión de la habilidad del talento humano y la variable productividad en la obra Gardenia.

Las capacidades del talento humano incrementan la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

Tabla 28

Discusión de la Hipótesis Específica 3

Sustento teórico	Apreciación crítica
<p>Conviene mencionar que los resultados coinciden con el autor Carrillo (2022), en su investigación sobre “Principales capacidades que deben desarrollar las pequeñas y medianas empresas durante la implementación del proyecto e-business”. Se debe señalar que esta investigación tiene una metodología cuantitativa con diseño no experimental, los métodos aplicados fueron regresión lineal múltiple, deductivo e inductivo, el alcance fue exploratorio – explicativo. Cabe mencionar que esta investigación se enfocó en</p>	<p>De acuerdo con los resultados de la investigación se deduce que las capacidades del talento humano tienen una relación positiva con la productividad de los trabajadores en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023. Asimismo, en los resultados se han obtenido un nivel de significancia menor a 0,05, con un nivel de coeficiente de 0,561, lo que indica que se acepta la</p>

contribuir al entendimiento de las H1, la cual señala que la principales capacidades que deben desarrollar las pequeñas y medianas empresas para incrementar la productividad, donde su hipótesis hace referencia al desarrollo de la capacidad de e-inteligencia facilita la adopción de estrategias *e-business*, la cual obtuvo como resultado un nivel de significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de 0,730, lo cual, nos indica que la dimensión de la capacidad del talento humano tiene una alta relación con las estrategias *e-business* obteniendo una mejor competitividad en las pequeñas y medianas empresas.

De tal modo, los resultados se ajustan con el autor Chiavenato (2020) en su libro sobre "Gestión del talento humano, Nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones y dimensiones". Se debe señalar que la capacidad significa transformar continuamente el conocimiento obtenido, analizar, evaluar, crear, transformar, reinventar y actuar tomando decisiones que logren una mejor

Se puede inferir que las capacidades del talento humano incrementan la productividad de la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023. En cuanto a los resultados de la dimensión capacidad y la variable productividad, se señala que estas dimensiones tienen una relación positiva moderada estadísticamente entre ellas mismas.

Finalmente, a raíz de la encuesta realizada a los trabajadores de la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023, se pudo determinar que existe una relación entre las capacidades del talento humano y

55

competitividad para la organización, es productividad en la obra
decir saber, analizar y actuar, vinculando el Gardenia.

liderazgo, innovación y resultados
convenientes hacia la empresa, de esta
manera incrementando la productividad de
la empresa. Cabe mencionar que este libro
se enfocó en determinar cómo la capacidad
del talento humano se relaciona con la
productividad de las organizaciones,
logrando confirmar que las capacidades del
talento humano tienen una alta relación con
la productividad de las empresas en el
mundo actual.

CONCLUSIONES

- Con respecto al objetivo principal de la investigación se puede concluir mencionando que, si influye la explotación del talento humano correctamente gestionada en la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023, es decir, que a mayor explotación del conocimiento, habilidades y capacidades talento humano también se tendrá mayor productividad en la empresa mejorando la efectividad de la producción con menor costo y tiempo.
- En base al primer objetivo específico, se confirma que, el conocimiento del talento humano incide de manera positiva en la productividad de la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023, lo cual indica, que es importante invertir en capacitaciones para incrementar el nivel de conocimiento en los trabajadores, obteniendo mayor eficiencia y rendimiento en los trabajadores y de esta manera mejores resultados para la empresa.
- Para el segundo objetivo específico, se concluye que las habilidades del talento humano generan mayor productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023, según lo mencionado, es importante explotar las habilidades de los trabajadores para incrementar el nivel de liderazgo en ellos, generando de esta manera mayor productividad para la empresa.
- Sobre el tercer objetivo específico, se puede deducir que, las capacidades del talento humano incrementan la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023, es decir, a mayor explotación de las capacidades del talento humano, se alcanza la correcta toma de

decisiones por parte de los trabajadores optimizando procesos e incrementando el índice de competitividad.

RECOMENDACIONES

- Con respecto a la explotación del talento humano y la productividad se recomienda a la empresa fomentar ideas innovadoras para el desarrollo del conocimiento, habilidades y capacidades de los trabajadores de la obra Gardenia.
- En base al conocimiento del talento humano y la productividad, la empresa debe de revolucionar las capacitaciones que brinda realizándolo de forma didáctica y entendible para los trabajadores quienes en su mayoría son obreros de construcción civil.
- Para las habilidades del talento humano y la productividad, se sugiere llevar en práctica constantes feedback hacia los trabajadores para el correcto análisis y valoración de liderazgo, entre otras habilidades, obteniendo de esta manera mejores resultados de productividad para la obra de Gardenia.
- Sobre las capacidades del talento humano y la productividad, se recomienda a la obra Gardenia realizar un programa de mentoring para desarrollar, orientar y guiar las capacidades de los trabajadores como la correcta toma de decisiones para la optimización de procesos y competitividad.
- Para finalizar se recomienda a que nuevos investigadores puedan enfocarse en las variables talento humano y productividad, pero en otros sectores, como el rubro minero, agrícola, turismo, marino y acuícola, que son rubros poco estudiados en el Perú.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Apaza, P. & Sauñe, P. (2019). *Mejora de la productividad en la empresa IC Industrial SRL mediante la metodología PHVA*. [Tesis para obtener título profesional de ingeniería industrial, Universidad San Martín de Porres].
https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/6515/apaza_cpm-sau%C3%B1e_ppe.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arboleda, S. (2014). *Análisis de productividad, rendimientos y consumo de mano de obra en procesos constructivos, elemento fundamental en la fase de planeación*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia].
<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/51745>
- Atradius (7 de febrero de 2023). *Construction Industry Trends 2023*.
<https://atradiuscollections.com/global/reports/construction-industry-trends-global-overview-2023.html>
- Bouzas, J. y Reyes, G. (2019). *Gestión del talento humano*. IURE.
<https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/130372?page=155>
- Bravo, L. & Calle, H. (2022). *Gestión del talento humano y la productividad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Pomahuaca, Jaén 2020*. [Tesis de grado, Universidad Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10579/Bravo%20D%E1vila%20Landry%20&%20Calle%20Chambe%20Hilda.pdf?sequence=11>
- Carrillo, M. (2022). *Principales capacidades que deben desarrollar las pequeñas y medianas empresas durante la implementación del proyecto e-business*. [Tesis de grado, Universidad del Pacífico].
<https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/3628>
- Chiavenato, I. (2020). *Gestión del talento humano, Nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones -Dimensiones*. (5ta ed.), Mc Graw-Hill.
<https://www.marcialpons.es/libros/gestion-del-talento-humano/9781456272098/>
- Chiroque, C., & Piscocoya, M. (2019). *Satisfacción Laboral y Productividad Laboral: Una Revisión de Literatura*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/13611>

- Corrales, L. (2023). *Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en el ámbito organizacional: revisión aplicada*. [Tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología]. Universidad de Lima, Perú.
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/18258/Trabajo_Resumen.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dominguez, A. & Gutierrez, J. (2017). *La competitividad y el desarrollo económico de las empresas exportadoras de orégano seco en la región Tacna*. [Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en International Business]. Universidad San Ignacio de Loyola
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6503a02f-28d6-4b22-a77b-af97e0f2454e/content>
- Esfera Creativa (2019). *Cómo calcular la productividad, eficiencia y eficacia de tu trabajo*. <https://esferacreativa.com/formulas-de-productividad/>
- Espinoza, K. & Montalvo, J. (2021) *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal administrativo de la Zona Registral No VIII-Sede Huancayo en tiempos de COVID-19*. [Tesis para obtener el grado académico Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional]. Universidad Continental, Perú.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10409/2/IV-PG_MRHGO_TE_Espinoza_Montalvo_2021.pdf
- Flores, A. (15 de agosto del 2018). *Presentación Corporativa Empresa CONCAR*. Reunión desarrollada en CONCAR, Lima, Perú
<https://realsystems.com.pe/concar/concar-educativo/>
- Garay, V. (2016). *Habilidades de pensamiento desarrolladas en escolares de educación básica en entornos de aprendizaje mediano por TIC de centros con alto rendimiento académico*. [Tesis para obtener el grado académico Doctora Titulada en la Facultad de Educación]. Universidad de Salamanca.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=79307>
- García, J. (2019). *Gestión del conocimiento y eficiencia de proyectos: caso empresa Robuspack*. [Tesis para obtener el grado académico de maestro en dirección gestión de proyectos de ingeniería]. Centro de Innovación Aplicada en Tecnologías Competitivas, México.

- <https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/302/1/GarciaArzateJosue%20MDGPI%202019.pdf>
- Instituto Nacional de Estadística e Informática (2019). *Producto Bruto Interno trimestral*. Cuentas Nacionales Año Base 2007.
- https://m.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/pbit_2023-ii_t.pdf
- Lacu, M. (2017). *El incremento de la productividad organizacional a través del uso de la gestión del conocimiento*. [Tesis para obtener el grado maestro, Universidad Pontificia Comillas de Madrid].
- <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/123210/retrieve>
- Martínez, A. y Campos, W. (2015). Correlación entre Actividades de Interacción Social Registradas con Nuevas Tecnologías y el grado de Aislamiento Social en los Adultos Mayores, 1-11
- <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=61941556004>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú (20 de julio de 2022). Resumen del informe anual del empleo 2021.
- <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/3289284-resumen-del-informe-anual-del-empleo-2021>
- Navarro, J. (2022). *La gestión del talento humano y su relación con la evaluación del desempeño laboral del personal en el centro ecuatoriano de eficiencia de recursos y producción más limpia 2022*. [Tesis para obtener el grado académico de Licenciado en Administración de empresas]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/20833/TESIS%20-%20NAVARRO%20MALDONADO%20JOSE%20DAVID.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Obando, M. (02 de julio del 2020). *Capacitación del talento humano y productividad: una revisión literaria*. ECA Sinergia, vol. 11, núm. 2, pp. 166-173, 2020.
- <https://www.redalyc.org/journal/5885/588563773012/html/>
- Observatorio de Recurso Humano (29 de junio del 2015). *Infografía: 7 claves para potenciar el talento interno*. Grupo editorial de conocimiento y gestión.
- <https://www.observatoriorh.com/seleccion/7-claves-para-potenciar-el-talento-interno.html>

- Organización Internacional del Trabajo (22 de agosto del 2023). *Productividad. del artículo de la página web. Página oficial de OIT.* <https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/productivity/lang-es/index.htm>
- Paz, K., & Espinoza, M. (2017). *Influencia de la felicidad organizacional en la productividad de los colaboradores en los centros de atención al cliente de la empresa América Móvil – Claro.* http://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/15468/2/PAZ_CAYA_KAR_FEL.pdf
- Peters, C. (5 de octubre de 2022). *Las 50 principales constructoras de América Latina versión 2022.* Construcción Latinoamericana. <https://www.construccionlatinoamericana.com/news/las-50-principales-constructoras-de-america-latina-version-2022/8023748.article>
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal.* [Trabajo de grado para optar al Título de Especialista, Universidad de Medellín]. <http://bit.ly/38jtsZo>.
- Rodríguez, A. & Pérez, A. (01 de julio de 2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento.* <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rodríguez, M. (2000). *Recursos humanos: su misión trascendente y ética.* Editorial Grijalbo. <https://www.worldcat.org/es/title/recursos-humanos-su-mision-trascendente-y-etica-como-alcanzar-la-efectividad-organizacional/oclc/44845128>
- Ruiz, Carlos (3 de noviembre de 2015). *Confiabilidad. Programa Interinstitucional Doctorado en Educación.* <https://www.studocu.com/es-mx/document/universidad-autonoma-del-estado-de-mexico/estadistica-inferencial/ruiz-bolivar-2019-confiabilidad/58119111>
- Sánchez (2023). *El talento humano y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Topitop, Lima 2019.* [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración]. Universidad Nacional Federico Villareal. <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/6571388>

Tinoco, R. (2017). *El desarrollo del talento humano en la Universidad Corporativa Intercorp*. [Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación]. Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8982>

Transportador de Gas Internacional Bogotá (2020). *Informe de Sostenibilidad 2020. Transformación cultural para crecer*.
<https://www.tgi.com.co/informedesostenibilidad2020/desarrollo-del-talento-humano.html>

Universidad San Martín de Porres (2008). *Código de ética*. Universidad San Martín de Porres, Lima.
<http://www.usmp.edu.pe/nuesuniv/pdf/CODIGO%20DE%20ETICA.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Tabla 29

Matriz de Consistencia

Título de la Tesis:	La explotación del Talento Humano como estrategia de productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023				
AUTOR(ES):	Julissa Fiorella Victorio Ayme				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿De qué manera la explotación del talento humano influye en la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023?	Determinar la manera en que la explotación del talento humano influye en la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.	La explotación del talento humano correctamente gestionada influye de manera positiva en la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.	Talento Humano Productividad	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento • Habilidad • Capacidad • Costos • Producción • Efectividad 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque: Cuantitativo • Tipo: Investigación Aplicada • Alcance: Explicativa • Diseño: No experimental • Unidad de investigación: Obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones	Indicadores	Fuente de Información
¿En qué medida el conocimiento incide en la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023?	Reconocer de qué manera el conocimiento incide en la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.	El conocimiento del talento humano incide de manera positiva en la productividad de la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.	Conocimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Nivel de capacitación • Nivel de conocimiento • Costo de capacitación 	Un total de 286 trabajadores de la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023 entre ingenieros, administradores, arquitectos y personal obrero.

¿Cómo las habilidades generan mayor productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023?

Identificar si las habilidades generan mayor productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

Las habilidades del talento humano generan mayor productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

Habilidades

- Nivel de liderazgo
- Explotación de habilidades
- Índice de productividad

El tamaño de muestra calculado corresponde a un total de 165 trabajadores de la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023, entre ingenieros, administradores, arquitectos y personal obrero.

Asimismo, se logró recabar información de 21 trabajadores adicionales, haciendo un total de 186.

¿De qué manera la capacidad incrementa la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023?

Deducir si las capacidades incrementan la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

Las capacidades del talento humano incrementan la productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023.

Capacidad

- Nivel de decisiones favorables
- Índice de competitividad
- Cantidad de procesos optimizados

ANEXO 02: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 30

Matriz de Operacionalización de la variable 1

Variable Independiente: Talento Humano

Definición conceptual: Facultades de cualquier persona humana de solucionar inconvenientes inteligentemente logrando los objetivos.

Instrumento: Cuestionario

Encuesta

Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento	Alternativas
Conocimiento	<p>Importancia de la capacitación Permite medir el nivel de importancia de las capacitaciones realizadas a los trabajadores en la obra Gardenia.</p>	<p>1. ¿Usted está de acuerdo que el nivel de frecuencia de las capacitaciones a los trabajadores es importante?</p> <p>2. ¿Está de acuerdo que es importante el rendimiento post capacitación en los trabajadores?</p>	<p>1. Muy en desacuerdo</p> <p>2. En desacuerdo</p> <p>3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Muy de acuerdo</p>
	<p>Nivel de conocimiento Identifica el nivel de sabiduría que desarrolla en trabajador en la obra Gardenia.</p>	<p>3. ¿Usted considera que su nivel de conocimiento en construcción civil es la correcta?</p> <p>4. ¿Usted considera que el conocimiento que aprendió le ayudó a mejorar?</p> <p>5. ¿Usted considera que el conocimiento que aprendió es importante para las funciones que realiza?</p>	<p>1. Muy en desacuerdo</p> <p>2. En desacuerdo</p> <p>3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Muy de acuerdo</p>
	<p>Costo de capacitación Permite conocer la importancia del monto invertido en las capacitaciones frente a las áreas de seguridad, calidad y producción en la obra Gardenia.</p>	<p>6. ¿Usted considera que la empresa invierte en capacitaciones que aportan para su conocimiento en la prevención de riesgos laborales (seguridad y salud en el trabajo)?</p> <p>7. ¿Usted considera que la empresa invierte en capacitaciones que aportan para su conocimiento en el control de calidad en la construcción?</p> <p>8. ¿Usted considera que la empresa invierte en capacitaciones que aportan para su conocimiento en incrementar su productividad laboral?</p>	<p>1. Muy en desacuerdo</p> <p>2. En desacuerdo</p> <p>3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo</p> <p>4. De acuerdo</p> <p>5. Muy de acuerdo</p>
Habilidades			

	<p>Nivel de liderazgo Mide el nivel de importancia del liderazgo de los trabajadores en la obra Gardenia.</p>	<p>9. ¿Usted está de acuerdo que es importante las responsabilidades de un líder? 10. ¿Usted está de acuerdo que cualquier trabajador puede ser líder? 11. ¿Usted considera es capaz de delegar responsabilidades de manera eficiente?</p>	
	<p>Explotación de habilidades Permite medir nivel de desarrollo de habilidades del trabajador en la obra Gardenia.</p>	<p>12. ¿Usted está de acuerdo que el grado del desarrollo de las habilidades en la obra Gardenia es alta? 13. ¿Usted está de acuerdo que sus habilidades influyen en la productividad de su trabajo?</p>	
	<p>Índice de productividad Mide el índice de productividad en los trabajadores de la obra Gardenia</p>	<p>14. ¿Usted está de acuerdo que cumple con todas las responsabilidades que se le establecen en el día? 15. ¿Usted está de acuerdo que es más productivo cuando está motivado? 16. ¿Usted está de acuerdo que puede ser mucho más productivo?</p>	<p>1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo</p>
	<p>Frecuencia de la toma de decisiones Mide el número de decisiones favorables que se realizaron en la obra Gardenia</p>	<p>17. ¿Usted está de acuerdo que ha solucionado problemas dentro de su trabajo? 18. ¿Usted está de acuerdo que la frecuencia de innovación en la obra gardenia es la correcta? 19. ¿Usted está de acuerdo que los resultados que se tiene son beneficiosos en la obra Gardenia?</p>	
Capacidad	<p>Índice de competitividad Permite identificar el nivel de competitividad de los trabajadores de construcción civil en la obra Gardenia</p>	<p>20. ¿Usted está de acuerdo que el grado de calidad de los trabajos realizados es la correcta? 21. ¿Usted está de acuerdo que la orientación de resultados es la correcta? 22. ¿Usted está de acuerdo que los procesos y la productividad es competitiva en la obra?</p>	
	<p>Cantidad de procesos optimizados Determina el número de procesos óptimos en la obra Gardenia</p>	<p>23. ¿Usted está de acuerdo que el grado de eficiencia en su trabajo es la correcta? 24. ¿Usted está de acuerdo que el grado de eficacia en su trabajo es la correcta? 25. ¿Usted está de acuerdo que el nivel de capacidad es la idónea para sus funciones?</p>	

Tabla 31

Matriz de Operacionalización de la variable 2

Variable dependiente: Productividad			
Definición conceptual: La productividad mide la eficiencia, eficacia y efectividad del trabajador en relación con su trabajo realizado obteniendo una mayor competitividad.			
Instrumento: Cuestionario		Técnica: Encuesta	
Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento	Alternativas
Costos	Importancia del nivel de costos Permite medir el nivel de costos directos e indirectos en la obra Gardenia	1. ¿Usted está de acuerdo que el nivel de frecuencia de las capacitaciones a los trabajadores es importante? 2. ¿Usted está de acuerdo que el costo de inversión con relación a la materia prima es importante? 3. ¿Usted está de acuerdo que el costo de inversión con relación a los gastos indirectos es importante? 4. ¿Usted está de acuerdo que el costo de inversión con relación a los gastos administrativos es importante? 5. ¿Usted está de acuerdo que el costo de inversión con relación al producto final (edificio multifamiliar culminado) es importante?	1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo
Producción	Nivel de producción Permite conocer el nivel de productividad en la obra Gardenia	6. ¿Usted está de acuerdo que logra cumplir sus indicadores de producción como equipo? 7. ¿Usted está de acuerdo que la motivación es un factor que genera mayor productividad? 8. ¿Usted considera que la empresa le brinda todos sus implementos de seguridad (equipo de protección personal) para trabajar productivamente? 9. ¿Usted considera que la empresa le brinda todos sus beneficios laborales (bonos, horas extras, licencias de paternidad, asignación escolar, etc.) para trabajar productivamente? 10. ¿Usted está de acuerdo que logra cumplir sus tareas diarias y semanales?	
Efectividad	Importancia de la efectividad Permite conocer el nivel de importancia de la efectividad en la obra Gardenia	11. ¿Usted está de acuerdo que el grado de cumplimiento de su trabajo es importante? 12. ¿Usted está de acuerdo que el nivel de resultado alcanzado por su trabajo diario es importante? 13. ¿Usted está de acuerdo que el nivel de resultado alcanzado por su eficiencia es importante? 14. ¿Usted está de acuerdo que el nivel de resultado alcanzado por su eficacia es importante? 15. ¿Usted está de acuerdo que el nivel de resultado alcanzado por su competitividad es la correcta?	

ANEXO 03: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO No 01 – VARIABLE 1: TALENTO HUMANO

La presente encuesta tiene como finalidad medir la relación entre la explotación del talento humano como estrategia de productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023. La información obtenida es absolutamente confidencial. Por favor, responda con absoluta libertad y con la mayor veracidad posible. Marque con una (X) la alternativa elegida por usted, según la secuencia de cada enunciado.

Datos generales:

Género: () Femenino () Masculino

Estado Civil: () Soltero/a () Conviviente () Casado/a () Viudo/a () Divorciado/a

Edad: () 18 a 25 años () 26 a 35 años () 36 a 45 años () 46 a 55 años () Más de 56 años

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Dimensión	Indicador	Preguntas	1	2	3	4	5
Conocimiento	Importancia de la capacitación	1. ¿Usted está de acuerdo que el nivel de frecuencia de las capacitaciones a los trabajadores es importante?					
		2. ¿Está de acuerdo que es importante el rendimiento post capacitación en los trabajadores?					
	Nivel de conocimiento	3. ¿Usted considera que su nivel de conocimiento en construcción civil es la correcta?					
		4. ¿Usted considera que el conocimiento que aprendió le ayudó a mejorar?					
		5. ¿Usted considera que el conocimiento que aprendió es importante para las funciones que realiza?					
	Costo de capacitación	6. ¿Usted considera que la empresa invierte en capacitaciones que aportan para su conocimiento en la prevención de riesgos laborales (seguridad y salud en el trabajo)?					
		7. ¿Usted considera que la empresa invierte en capacitaciones que aportan para su conocimiento en el control de calidad en la construcción?					
		8. ¿Usted considera que la empresa invierte en capacitaciones que aportan para su conocimiento en incrementar su productividad laboral?					

Habilidades	Nivel de liderazgo	9. ¿Usted está de acuerdo que es importante las responsabilidades de un líder?					
		10. ¿Usted está de acuerdo que cualquier trabajador puede ser líder?					
		11. ¿Usted considera es capaz de delegar responsabilidades de manera eficiente?					
	Explotación de habilidades	12. ¿Usted está de acuerdo que el grado del desarrollo de las habilidades en la obra Gardenia es alta?					
		13. ¿Usted está de acuerdo que sus habilidades influyen en la productividad de su trabajo?					
	Índice de productividad	14. ¿Usted está de acuerdo que cumple con todas las responsabilidades que se le establecen en el día?					
15. ¿Usted está de acuerdo que es más productivo cuando está motivado?							
16. ¿Usted está de acuerdo que puede ser mucho más productivo?							
Capacidad	Frecuencia de la toma de decisiones	17. ¿Usted está de acuerdo que ha solucionado problemas dentro de su trabajo?					
		18. ¿Usted está de acuerdo que la frecuencia de innovación en la obra gardenia es la correcta?					
		19. ¿Usted está de acuerdo que los resultados que se tiene son beneficiosos en la obra Gardenia?					
	Índice de competitividad	20. ¿Usted está de acuerdo que el grado de calidad de los trabajos realizados es la correcta?					
		21. ¿Usted está de acuerdo que la orientación de resultados es la correcta?					
		22. ¿Usted está de acuerdo que los procesos y la productividad es competitiva en la obra?					
	Cantidad de procesos optimizados	23. ¿Usted está de acuerdo que el grado de eficiencia en su trabajo es la correcta?					
		24. ¿Usted está de acuerdo que el grado de eficacia en su trabajo es la correcta?					
		25. ¿Usted está de acuerdo que el nivel de capacidad es la idónea para sus funciones?					

CUESTIONARIO No 02 – VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD

Dimensión	Indicador	Preguntas	1	2	3	4	5
Costos	Importancia del nivel de costos	1. ¿Usted está de acuerdo que el nivel de frecuencia de las capacitaciones a los trabajadores es importante?					
		2. ¿Usted está de acuerdo que el costo de inversión con relación a la materia prima es importante?					
		3. ¿Usted está de acuerdo que el costo de inversión con relación a los gastos indirectos es importante?					
		4. ¿Usted está de acuerdo que el costo de inversión con relación a los gastos administrativos es importante?					
		5. ¿Usted está de acuerdo que el costo de inversión con relación al producto final (edificio multifamiliar culminado) es importante?					
Producción	Nivel de producción	6. ¿Usted está de acuerdo que logra cumplir sus indicadores de producción como equipo?					
		7. ¿Usted está de acuerdo que la motivación es un factor que genera mayor productividad?					
		8. ¿Usted considera que la empresa le brinda todos sus implementos de seguridad (equipo de protección personal) para trabajar productivamente?					
		9. ¿Usted considera que la empresa le brinda todos sus beneficios laborales (bonos, horas extras, licencias de paternidad, asignación escolar, etc.) para trabajar productivamente?					
		10. ¿Usted está de acuerdo que logra cumplir sus tareas diarias y semanales?					
Efectividad	Importancia de la efectividad	11. ¿Usted está de acuerdo que el grado de cumplimiento de su trabajo es importante?					
		12. ¿Usted está de acuerdo que el nivel de resultado alcanzado por su trabajo diario es importante?					
		13. ¿Usted está de acuerdo que el nivel de resultado alcanzado por su eficiencia es importante?					
		14. ¿Usted está de acuerdo que el nivel de resultado alcanzado por su eficacia es importante?					
		15. ¿Usted está de acuerdo que el nivel de resultado alcanzado por su competitividad es la correcta?					

ANEXO 04: FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS



Solicitud de validación de juicio de experto Instrumento de recopilación de datos

Magister / Doctor

Yo, Julissa Fiorella Victorio Ayme alumna de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos, de la Escuela Profesional en Administración.

Ante usted, con el debido respeto me presento y expongo, que estoy presentando una Tesis, titulada “La Explotación Del Talento Humano Como Estrategia De Productividad en la obra Gardenia de Abril Grupo Inmobiliario, en Lince, 2023”, para lo cual requiero validar mi instrumento de recopilación de datos mediante el juicio de expertos, por lo cual le solicito tenga a bien realizar la validación correspondiente, para proseguir con la recolección de datos para mi investigación.

Alumno autor del proyecto:

Apellidos y Nombres	Firma
Julissa Fiorella Victorio Ayme	

Por lo expuesto, le agradeceré se sirva atender la presente solicitud.

Documentación adjunta:

1. Matriz de consistencia
2. Matriz de operacionalización de variables
3. Formato de validación de juicio de expertos

Lima, 02 de octubre del 2023.

INSTRUCCIONES:

Para validar el Instrumento debe colocar en el casillero de los criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia, el número que según su evaluación corresponda de acuerdo con la rúbrica.

RÚBRICA PARA LA VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Criterios	Escala de valoración			
	1	2	3	4
1. SUFICIENCIA: Los ítems que pertenecen a una misma dimensión o indicador son suficientes para obtener la medición de ésta.	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión o indicador.	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión o indicador, pero no corresponden a la dimensión total.	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión o indicador completamente.	Los ítems son suficientes.
2. CLARIDAD: El ítem se comprende fácilmente, es decir su sintáctica y semántica son adecuadas.	El ítem no es claro.	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
3. COHERENCIA: El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión o indicador.	El ítem tiene una relación regular con la dimensión o indicador que está midiendo	El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión o indicador que está midiendo.
4. RELEVANCIA: El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión o indicador.	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que éste mide.	El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Nota: Adaptado de:

www.humana.unal.co/psicometria/files/7113/8574/5708/articulo3_juicio_de_experto_27-36.pdf

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Validación de experto 1 para la variable independiente – Talento Humano

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:		Cuestionario - Encuesta					
Autor del Instrumento		Julissa Fiorella Victorio Ayme					
Variable 1:		Variable Independiente: Talento Humano					
Población:		Trabajadores de la obra Gardenia					
Dimensión / Indicador		Ítems	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Conocimiento	I 1 Importancia de la capacitación	¿Usted está de acuerdo que el nivel de frecuencia de las capacitaciones a los trabajadores es importante?	4	4	4	4	
		¿Está de acuerdo que es importante el rendimiento post capacitación en los trabajadores?		4	4	4	
	I 2 Nivel de conocimiento	¿Usted considera que su nivel de conocimiento en construcción civil es la correcta?	4	4	4	4	
		¿Usted considera que el conocimiento que aprendió le ayudó a mejorar?		4	4	4	
		¿Usted considera que el conocimiento que aprendió es importante para las funciones que realiza?		4	4	4	
	I 3 Costo de capacitación	¿Usted considera que la empresa invierte en capacitaciones que aportan para su conocimiento en la prevención de riesgos laborales (seguridad y salud en el trabajo)?	4	4	4	4	
		¿Usted considera que la empresa invierte en capacitaciones que aportan para su conocimiento en el control de calidad en la construcción?		4	4	4	
		¿Usted considera que la empresa invierte en capacitaciones que aportan para su conocimiento en incrementar su productividad laboral?		4	4	4	
	D 2: Habilidad	I 1 Nivel de Liderazgo	¿Usted está de acuerdo que es importante las responsabilidades de un líder?	4	4	4	4
¿Usted está de acuerdo que cualquier trabajador puede ser líder?			4		4	4	
¿Usted considera es capaz de delegar responsabilidades de manera eficiente?			4		4	4	
I 2 Explotación de habilidades		¿Usted está de acuerdo que el grado del desarrollo de las habilidades en la obra Gardenia es alta?	4	4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que sus habilidades influyen en la productividad de su trabajo?		4	4	4	
I 3 Índice de productividad		¿Usted está de acuerdo que cumple con todas las responsabilidades que se le establecen en el día?	4	4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que es más productivo cuando está motivado?		4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que puede ser mucho más productivo?		4	4	4	

D 3: Capacidad	I 1 Frecuencia de la toma de decisiones	¿Usted está de acuerdo que ha solucionado problemas dentro de su trabajo?	4	4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que la frecuencia de innovación en la obra gardenia es la correcta?		4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que los resultados que se tiene son beneficiosos en la obra Gardenia?		4	4	4	
	I 2 Índice de competitividad	¿Usted está de acuerdo que el grado de calidad de los trabajos realizados es la correcta?	4	4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que la orientación de resultados es la correcta?		4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que los procesos y la productividad es competitiva en la obra?		4	4	4	
	I 3 Cantidad de procesos optimizados	¿Usted está de acuerdo que el grado de eficiencia en su trabajo es la correcta?	4	4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que el grado de eficacia en su trabajo es la correcta?		4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que el nivel de capacidad es la idónea para sus funciones?		4	4	4	

<p style="text-align: center;">Firma de validador experto Magister Pimentel Mamani Angela Del Carmen</p>	
---	--

Validación de experto 1 para la variable dependiente – Productividad

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:		Cuestionario - Encuesta								
Nombre del Instrumento motivo de evaluación:		Julissa Fiorella Victorio Ayme								
Variable 1:		Variable dependiente: Productividad								
Población:		Trabajadores de la obra Gardenia								
Dimensión / Indicador		Ítems				SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Observaciones y/o recomendaciones
D 1: Costos	I 1 Importancia del nivel de costos	¿Usted está de acuerdo que el nivel de frecuencia de las capacitaciones a los trabajadores es importante?				4	4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que el costo de inversión con relación a la materia prima es importante?					4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que el costo de inversión con relación a los gastos indirectos es importante?					4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que el costo de inversión con relación a los gastos administrativos es importante?					4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que el costo de inversión con relación al producto final (edificio multifamiliar culminado) es importante?					4	4	4	
D 2: Producción	I 1 Nivel de producción	¿Usted está de acuerdo que logra cumplir sus indicadores de producción como equipo?				4	4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que la motivación es un factor que genera mayor productividad?					4	4	4	
		¿Usted considera que la empresa le brinda todos sus implementos de seguridad (equipo de protección personal) para trabajar productivamente?					4	4	4	
		¿Usted considera que la empresa le brinda todos sus beneficios laborales (bonos, horas extras, licencias de paternidad, asignación escolar, etc.) para trabajar productivamente?					4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que logra cumplir sus tareas diarias y semanales?					4	4	4	
D 3: Efectividad	I 1 Importancia de la efectividad	¿Usted está de acuerdo que el grado de cumplimiento de su trabajo es importante?				4	4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que el nivel de resultado alcanzado por su trabajo diario es importante?					4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que el nivel de resultado alcanzado por su eficiencia es importante?					4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que el nivel de resultado alcanzado por su eficacia es importante?					4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que el nivel de resultado alcanzado por su competitividad es la correcta?					4	4	4	

<p style="text-align: center;">Firma de validador experto Magister Pimentel Mamani Angela Del Carmen</p>	
---	--

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por: Magister Pimentel Mamani Angela Del Carmen

Tipo de validador:	Interno () Externo (X) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	Pimentel Mamani Angela Del Carmen
Sexo:	Hombre () Mujer (X)
Profesión:	Ingeniera Civil
Grado académico	Licenciado () Maestro (X) Doctor ()
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 () De 11 a 15 (X) De 16 a 20 () De 21 a más ()
	Solamente para validadores externos
Organización donde labora:	Florencia Inmobiliaria S.A.C.
Cargo actual:	Ingeniera de Oficina Técnica
Área de especialización	Construcción Civil
No telefónico de contacto	951 856 405
Correo electrónico de contacto	a.pimentel@puccp.pe
Medio de preferencia para contactarlo	Por teléfono (X) Por correo electrónico ()



Firma Validador Experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Validación de experto 1 para la variable independiente – Talento Humano

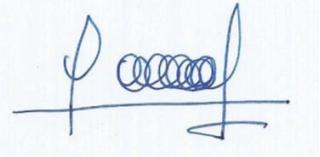
Nombre del Instrumento motivo de evaluación:		Cuestionario - Encuesta					
Autor del Instrumento		Julissa Fiorella Victorio Ayme					
Variable 1:		Variable Independiente: Talento Humano					
Población:		Trabajadores de la obra Gardenia					
Dimensión / Indicador		Ítems	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Conocimiento	I 1 Importancia de la capacitación	¿Usted está de acuerdo que el nivel de frecuencia de las capacitaciones a los trabajadores es importante?	4	4	4	4	
		¿Está de acuerdo que es importante el rendimiento post capacitación en los trabajadores?		4	4	4	
	I 2 Nivel de conocimiento	¿Usted considera que su nivel de conocimiento en construcción civil es la correcta?	4	4	4	4	
		¿Usted considera que el conocimiento que aprendió le ayudó a mejorar?		4	4	4	
		¿Usted considera que el conocimiento que aprendió es importante para las funciones que realiza?		4	4	4	
	I 3 Costo de capacitación	¿Usted considera que la empresa invierte en capacitaciones que aportan para su conocimiento en la prevención de riesgos laborales (seguridad y salud en el trabajo)?	4	4	4	4	
		¿Usted considera que la empresa invierte en capacitaciones que aportan para su conocimiento en el control de calidad en la construcción?		4	4	4	
		¿Usted considera que la empresa invierte en capacitaciones que aportan para su conocimiento en incrementar su productividad laboral?		4	4	4	
	D 2: Habilidad	I 1 Nivel de Liderazgo	¿Usted está de acuerdo que es importante las responsabilidades de un líder?	4	4	4	4
¿Usted está de acuerdo que cualquier trabajador puede ser líder?			4		4	4	
¿Usted considera es capaz de delegar responsabilidades de manera eficiente?			4		4	4	
I 2 Explotación de habilidades		¿Usted está de acuerdo que el grado del desarrollo de las habilidades en la obra Gardenia es alta?	4	4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que sus habilidades influyen en la productividad de su trabajo?		4	4	4	
I 3 Índice de productividad		¿Usted está de acuerdo que cumple con todas las responsabilidades que se le establecen en el día?	4	4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que es más productivo cuando está motivado?		4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que puede ser mucho más productivo?		4	4	4	

D 3: Capacidad	I 1 Frecuencia de la toma de decisiones	¿Usted está de acuerdo que ha solucionado problemas dentro de su trabajo?	4	4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que la frecuencia de innovación en la obra gardenia es la correcta?		4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que los resultados que se tiene son beneficiosos en la obra Gardenia?		4	4	4	
	I 2 Índice de competitividad	¿Usted está de acuerdo que el grado de calidad de los trabajos realizados es la correcta?	4	4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que la orientación de resultados es la correcta?		4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que los procesos y la productividad es competitiva en la obra?		4	4	4	
	I 3 Cantidad de procesos optimizados	¿Usted está de acuerdo que el grado de eficiencia en su trabajo es la correcta?	4	4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que el grado de eficacia en su trabajo es la correcta?		4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que el nivel de capacidad es la idónea para sus funciones?		4	4	4	

<p>Firma de validador experto Magister Sobrino Espinoza Cesar Augusto</p>	
--	--

Validación de experto 1 para la variable dependiente – Productividad

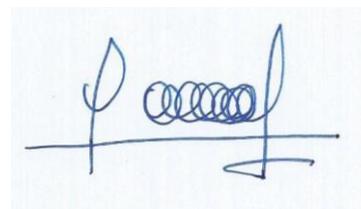
Nombre del Instrumento motivo de evaluación:		Cuestionario - Encuesta					
Nombre del Instrumento motivo de evaluación:		Julissa Fiorella Victorio Ayme					
Variable 1:		Variable dependiente: Productividad					
Población:		Trabajadores de la obra Gardenia					
Dimensión / Indicador		Ítems	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Observaciones y/o recomendaciones
D 1: Costos	I 1 Importancia del nivel de costos	¿Usted está de acuerdo que el nivel de frecuencia de las capacitaciones a los trabajadores es importante?	4	4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que el costo de inversión con relación a la materia prima es importante?		4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que el costo de inversión con relación a los gastos indirectos es importante?		4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que el costo de inversión con relación a los gastos administrativos es importante?		4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que el costo de inversión con relación al producto final (edificio multifamiliar culminado) es importante?		4	4	4	
D 2: Producción	I 1 Nivel de producción	¿Usted está de acuerdo que logra cumplir sus indicadores de producción como equipo?	4	4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que la motivación es un factor que genera mayor productividad?		4	4	4	
		¿Usted considera que la empresa le brinda todos sus implementos de seguridad (equipo de protección personal) para trabajar productivamente?		4	4	4	
		¿Usted considera que la empresa le brinda todos sus beneficios laborales (bonos, horas extras, licencias de paternidad, asignación escolar, etc.) para trabajar productivamente?		4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que logra cumplir sus tareas diarias y semanales?		4	4	4	
D 3: Efectividad	I 1 Importancia de la efectividad	¿Usted está de acuerdo que el grado de cumplimiento de su trabajo es importante?	4	4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que el nivel de resultado alcanzado por su trabajo diario es importante?		4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que el nivel de resultado alcanzado por su eficiencia es importante?		4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que el nivel de resultado alcanzado por su eficacia es importante?		4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que el nivel de resultado alcanzado por su competitividad es la correcta?		4	4	4	

Firma de validador experto Magister Sobrino Espinoza Cesar Augusto	
---	--

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por: Magister Sobrino Espinoza Cesar Augusto

Tipo de validador:	Interno (X) Externo () [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	Sobrino Espinoza, Cesar Augusto
Sexo:	Hombre (X) Mujer ()
Profesión:	Abogado y Docente Universitario
Grado académico	Licenciado () Maestro (X) Doctor ()
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 () De 11 a 15 () De 16 a 20 () De 21 a más (X)
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	
Cargo actual:	
Área de especialización	
No telefónico de contacto	
Correo electrónico de contacto	
Medio de preferencia para contactarlo	Por teléfono () Por correo electrónico ()



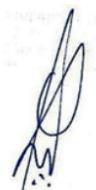
Firma Validador Experto

FORMATO DE VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

Validación de experto 1 para la variable independiente – Talento Humano

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:		Cuestionario - Encuesta							
Autor del Instrumento		Julissa Fiorella Victorio Ayme							
Variable 1:		Variable Independiente: Talento Humano							
Población:		Trabajadores de la obra Gardenia							
Dimensión / Indicador		Ítems			SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Observaciones y/o recomendaciones
D1: Conocimiento	I 1 Importancia de la capacitación	¿Usted está de acuerdo que el nivel de frecuencia de las capacitaciones a los trabajadores es importante?	3	3	3	3			
		¿Está de acuerdo que es importante el rendimiento post capacitación en los trabajadores?		3	3	3			
	I 2 Nivel de conocimiento	¿Usted considera que su nivel de conocimiento en construcción civil es la correcta?	4	3	3	3			
		¿Usted considera que el conocimiento que aprendió le ayudó a mejorar?		3	3	3			
		¿Usted considera que el conocimiento que aprendió es importante para las funciones que realiza?		3	3	3			
	I 3 Costo de capacitación	¿Usted considera que la empresa invierte en capacitaciones que aportan para su conocimiento en la prevención de riesgos laborales (seguridad y salud en el trabajo)?	4	3	3	3			
		¿Usted considera que la empresa invierte en capacitaciones que aportan para su conocimiento en el control de calidad en la construcción?		3	3	3			
		¿Usted considera que la empresa invierte en capacitaciones que aportan para su conocimiento en incrementar su productividad laboral?		3	3	3			
	D 2: Habilidad	I 1 Nivel de Liderazgo	¿Usted está de acuerdo que es importante las responsabilidades de un líder?	4	3	3	3		
¿Usted está de acuerdo que cualquier trabajador puede ser líder?			3		3	3			
¿Usted considera es capaz de delegar responsabilidades de manera eficiente?			3		3	3			
I 2 Explotación de habilidades		¿Usted está de acuerdo que el grado del desarrollo de las habilidades en la obra Gardenia es alta?	3	3	3	3			
		¿Usted está de acuerdo que sus habilidades influyen en la productividad de su trabajo?		3	3	3			
I 3 Índice de productividad		¿Usted está de acuerdo que cumple con todas las responsabilidades que se le establecen en el día?	4	3	3	3			
		¿Usted está de acuerdo que es más productivo cuando está motivado?		3	3	3			
		¿Usted está de acuerdo que puede ser mucho más productivo?		3	3	3			

D 3: Capacidad	I 1 Frecuencia de la toma de decisiones	¿Usted está de acuerdo que ha solucionado problemas dentro de su trabajo?	4	3	3	3	
		¿Usted está de acuerdo que la frecuencia de innovación en la obra gardenia es la correcta?		3	3	3	
		¿Usted está de acuerdo que los resultados que se tiene son beneficiosos en la obra Gardenia?		3	3	3	
	I 2 Índice de competitividad	¿Usted está de acuerdo que el grado de calidad de los trabajos realizados es la correcta?	4	3	3	3	
		¿Usted está de acuerdo que la orientación de resultados es la correcta?		3	3	3	
		¿Usted está de acuerdo que los procesos y la productividad es competitiva en la obra?		3	3	3	
	I 3 Cantidad de procesos optimizados	¿Usted está de acuerdo que el grado de eficiencia en su trabajo es la correcta?	4	3	3	3	
		¿Usted está de acuerdo que el grado de eficacia en su trabajo es la correcta?		3	3	3	
		¿Usted está de acuerdo que el nivel de capacidad es la idónea para sus funciones?		3	3	3	

<p>Firma de validador experto</p> <p>Dr. Laos López</p> <p>José Enrique</p>	
--	--

Validación de experto 1 para la variable dependiente – Productividad

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:		Cuestionario - Encuesta					
Nombre del Instrumento motivo de evaluación:		Julissa Fiorella Victorio Ayme					
Variable 1:		Variable dependiente: Productividad					
Población:		Trabajadores de la obra Gardenia					
Dimensión / Indicador		Ítems	SUFICIENCIA	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	Observaciones y/o recomendaciones
D 1: Costos	I 1 Importancia del nivel de costos	¿Usted está de acuerdo que el nivel de frecuencia de las capacitaciones a los trabajadores es importante?	4	4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que el costo de inversión con relación a la materia prima es importante?	4	4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que el costo de inversión con relación a los gastos indirectos es importante?	4	4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que el costo de inversión con relación a los gastos administrativos es importante?	4	4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que el costo de inversión con relación al producto final (edificio multifamiliar culminado) es importante?	4	4	4	4	
D 2: Producción	I 1 Nivel de producción	¿Usted está de acuerdo que logra cumplir sus indicadores de producción como equipo?	4	4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que la motivación es un factor que genera mayor productividad?	4	4	4	4	
		¿Usted considera que la empresa le brinda todos sus implementos de seguridad (equipo de protección personal) para trabajar productivamente?	4	4	4	4	
		¿Usted considera que la empresa le brinda todos sus beneficios laborales (bonos, horas extras, licencias de paternidad, asignación escolar, etc.) para trabajar productivamente?	4	4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que logra cumplir sus tareas diarias y semanales?	4	4	4	4	
D 3: Efectividad	I 1 Importancia de la efectividad	¿Usted está de acuerdo que el grado de cumplimiento de su trabajo es importante?	4	4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que el nivel de resultado alcanzado por su trabajo diario es importante?	4	4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que el nivel de resultado alcanzado por su eficiencia es importante?	4	4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que el nivel de resultado alcanzado por su eficacia es importante?	4	4	4	4	
		¿Usted está de acuerdo que el nivel de resultado alcanzado por su competitividad es la correcta?	4	4	4	4	

Firma de validador experto Dr. Laos López José Enrique	
---	--

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por: Dr. Laos López José Enrique

Tipo de validador:	Interno (X) Externo () [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	Laos López José Enrique
Sexo:	Hombre (X) Mujer ()
Profesión:	CPC - Administrador
Grado académico	Licenciado () Maestro () Doctor (X)
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 () De 11 a 15 (X) De 16 a 20 () De 21 a más (X)
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	
Cargo actual:	
Área de especialización	
No telefónico de contacto	
Correo electrónico de contacto	
Medio de preferencia para contactarlo	Por teléfono () Por correo electrónico ()



Firma Validador Experto

ANEXO 06: EVIDENCIA DEL TRABAJO DE CAMPO



Figura 10

Explicación de las preguntas de la encuesta



Figura 11

Encuesta realizada al ingeniero SSOMA



Figura 12

Encuesta realizada al almacenero de obra



Figura 13

Encuesta realizada al vigía de la obra



Figura 14

Encuesta realizada al personal de limpieza



Figura 15

Participación del staff en la resolución de las encuestas