

## Gestión del talento humano y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A. de Lima-Perú

Human talent management and productivity at  
Andino Central Railway S.A. in Lima-Peru

Mba'apohára jeyko hekópe ha hembiapokue Ferrocarril  
Central Andino S.A., Lima-Perú peguápe

**Harold Aarón Muñoz Chang, Jorge Alberto Vargas Merino y Walter  
Enrique Zavaleta Chávez**

*Universidad Cesar Vallejo*

### *Nota de los autores*

*Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración*

*[hmunoz@ucv.edu.pe](mailto:hmunoz@ucv.edu.pe), [jorgealbvarmer5@gmail.com](mailto:jorgealbvarmer5@gmail.com)*

### **Resumen**

La presente investigación tuvo como objetivo describir la relación entre la gestión del talento humano y la productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A, Subdivisión 2, Chosica – Galera, año 2019. El Diseño de la investigación fue no Experimental, de corte transversal y correlacional. La población objeto de estudio estuvo conformada por 60 colaboradores de la Subdivisión 2, Chosica – Galera. Se utilizó el total de la población, es decir se trabajó con una muestra censal. El instrumento utilizado fue la guía de entrevista y el cuestionario, el cual obtuvo un alfa de Cronbach de 0.932, lo cual significa una alta confiabilidad estadística, y una validación de contenido por parte de juicio de expertos. De forma general, se concluye que existe una relación positiva entre la gestión del talento humano y la productividad, el coeficiente es significativo estadísticamente al 0.05, además la magnitud del coeficiente es alta (0.698), es decir que, ante una correcta y eficiente gestión del talento humano, se incrementa el nivel de productividad de los colaboradores.

**Palabras Clave:** Gestión del talento humano, Productividad, Motivación, Componentes de productividad.

### **Abstract**

The objective of this research was to describe the relationship between human talent management and productivity in Andino Central Railway S.A, Subdivision 2, Chosica - Galera, year 2019. The research design was non-experimental, cross-sectional and correlational. The population under study consisted of 60 employees of Subdivision 2, Chosica - Galera. The total population was used, that is, a census sample was used. The instrument used was the interview guide and the questionnaire, which obtained

a Cronbach's alpha of 0.932, which means a high statistical reliability, and a content validation by expert judgment. In general, it is concluded that there is a positive relationship between the management of human talent and productivity, the coefficient is statistically significant at 0.05, in addition the magnitude of the coefficient is high (0.698), that is to say that, with a correct and efficient management of human talent, the level of productivity of the collaborators is increased.

**Keywords:** Human talent management, Productivity, Motivation, Productivity components.

### Mombykypyre

Ko tapereka rupive niko ojejuhúsékuri mba'éichapa ojogueraha ojopógui mba'apoharakuéra jeykeko hekópe tembiapohápe ha hembiapokue, Ferrocarril Central Andino S.A, Subdivisión 2, Chosica – Galera-pe, ary 2019-pe. Upe jeporekapy kuri no experimental, transversal ha correlacional. Oñemarandumo'õ 60 tapicha ndive, omba'apóva Subdivisión 2, Chosica – Galera-pe. Ojegueroikepaite umi tapicha upépe omba'apóvape, censo-pe ramo guáicha. Pojoapy ojeporuvá'ekue hína ñomongeta ha cuestionario, ha upéva ohupytykuri 0,932 upe alfa d Cronbach-pe; péva he'ise ikatuete porãha ojejerovia marandu oñembytyva rehe; upéva ári tapicha arandu ohesa'yjókuri upe tembiporu. Tuichaháicha oje'ekuaa ko tembiapo rupive ojejuhuhague hatã ojoguerahaha ojopýgui mba'apohára jeykeko hekópe ha hembiapokue, imba'apohápe; péva tuicha mba'e estadística guive ohupyty rehe 0.05, ha'e tuichakuépe upe coeficiente katu ijyvate (0.698); péva he'ise iñemba'aporãramo mba'apoharakuéra ndive, ojeyekóramo hekópe ichupekuéra, ha'ekuéra omba'ave ha hembiapokue ojekuaaveha.

**Mba'emba'e rehe oñeñe'ẽ:** mba'apohára jeyeko hekópe, tembiapokue, ñemokyre'y, componentes de productividad.

Fecha de recepción: 21/03/2020

Fecha de aprobación: 16/07/2020

## Introducción

En el contexto mundial actual aún existen brechas acerca de los niveles de productividad entre los países industrializados y las demás regiones, la OIT (Oficina internacional de trabajo) (2007), indica que Estados Unidos lleva una amplia ventaja sobre los demás países, ya que el valor agregado por persona es de 63.885 dólares, le sigue Irlanda con 55.896 dólares, Luxemburgo con 55.641 dólares, Bélgica con 55,235 dólares y Francia con 54,609 dólares. En medio oriente, América Latina y el Caribe el valor empleado por persona es casi tres veces menor al de los Países Industriales.

PriceWaterhouseCoopers (2005) desarrollo un estudio, donde se pudo identificar que en Europa los tres desafíos más exigentes respecto a la gestión del talento humano, inician con gestión del cambio (48%), desarrollo de liderazgo (35%) y medición de efectividad de RRHH (27%), como se puede apreciar, muchas de las organizaciones se encuentran ya cimentadas en una zona de confort, la cual no les permite siquiera ver otras posibilidades de éxito por temor al cambio. Los colaboradores están conformes con realizar su labor monótona del día a día y no salir de esos parámetros a buscar una nueva oportunidad de éxito. En un siglo donde lo único seguro es el cambio y los millenials, lideran el mercado. Quedarse estancados, no es una opción. Asimismo, es necesario que este equipo de personas que buscan nuevas tendencias para mejorar, pueda ejercer un liderazgo positivo sobre aquellas dubitativas que aún no terminan de convencerse del todo, finalmente, todo lo que se puede medir se puede mejorar, por ello es necesario conocer de qué forma la gestión del talento humano sería capaz de mejorar los resultados.

Según Esan (2018), en el contexto actual peruano, existen dos grandes tendencias respecto a la gestión del talento humano y su influencia en la productividad. Mientras que un grupo de empresas grandes y medianas (transnacionales en su mayoría), desarrollan un plan y estrategias para poder brindarle las herramientas, el ambiente y el reconocimiento necesario a sus equipos de trabajo y así lograr que mejoren su desempeño. Otro conformado por pymes y negocios informales, simplemente cuentan con una persona que supervisa y realiza la planilla y pagos de colaboradores. Como se puede apreciar, solo un grupo ha logrado entender la importancia del talento humano para el éxito organizacional.

Si relacionamos la productividad y la gestión de los colaboradores, podemos tomar como ejemplo al ferrocarril, el cual fue una invención que generó un gran aporte a la economía en el siglo XIX, permitió a los países poder trasladar de forma rápida e interconectada los cargamentos. De esa forma se incrementó el comercio y se redujo los costos de producción.

En Latinoamérica la mejor capacidad instalada la tiene Brasil. Mientras que en Europa quien lidera es Francia. Sin embargo, este medio de transporte requiere de un alto nivel de Inversión y mantenimiento es por ello que financieramente deja de ser tan atractivo.

Lampadia (2014), en lo que respecta al ámbito nacional, el desarrollo ferroviario peruano, no se dio mediante un proceso de gestión organizado, sino más

bien debido a una fuerte demanda en la época del boom del guano, se empezaron a construir vías férreas de forma deliberada lo que generó una crisis y un gran endeudamiento. En un inicio perteneció a una empresa extranjera, luego se nacionalizó y el estado se encargó de dirigirlo (ENAFER) y finalmente la concesión fue cedida al FCCA el cual actualmente dirige las operaciones de esta empresa. Poco a poco la productividad perdida se fue recuperando, llegando así a trasladar una cantidad de concentrado de minerales y dándole un mayor énfasis a los colaboradores, los principales motores de la compañía.

El FCCA (Ferrocarri Central Andino S.A) tiene como actividad principal el traslado de concentrados, ácidos y minerales en sus vías férreas. Pero al centrarnos en un solo tramo, el más comercial, que vendría a ser la subdivisión 2 (Chosica – Oroya), encontramos ciertos aspectos que no permiten desarrollar un mayor nivel de productividad: Infraestructura, Maquinaria y Personal. Centrémonos en este último ítem, principalmente el problema radica en la rotación del personal, ya que muchos de los recién ingresados a pesar de que al inicio manifestaron su compromiso con la empresa y que se adaptarían al estilo de trabajo, en el momento de la práctica el resultado fue otro. Al no contar con la cantidad necesaria de colaboradores, muchos de ellos deben laborar horas extras y obviamente el rendimiento físico y mental no es el mismo, el cansancio pasa factura y la productividad disminuye. Aunándole a este inconveniente podemos mencionar la falta de motivación, identificación con la empresa, clima laboral, cultura organizacional, práctica de valores y comunicación entre sus miembros de equipo y con sus superiores.

### **Trabajos previos internacionales**

Álava (2016) en *“Diseño de un modelo de gestión estratégica de talento humano para el comercial crédito “J&M” de la ciudad de milagro”*, tuvo como objetivo central desarrollar una alternativa viable para mejorar el desempeño laboral del Comercial Créditos “J&M” de la ciudad de Milagro, Mediante la planificación estratégica. El nivel es correlacional, de diseño no experimental. La población se encuentra delimitada por los empleados de las áreas de venta, bodega y la parte gerencial del comercial, la muestra fue de 22 colaboradores, se utilizó la encuesta descriptiva y entrevista semiestructurada. La conclusión final fue Con el estudio realizado se pudo determinar que la Empresa Comercial J&M no posee un Organigrama Estructural y Funcional, situación que conlleva a no tener bien definidas las funciones y cada uno de sus procedimientos, de tal manera que el desempeño laboral de sus colaboradores se ve afectado en forma negativa en gran medida.

Agurto y Chico (2015) en *“Propuesta de un sistema de gestión de talento humano para mejorar el desempeño y productividad laboral en la empresa GerenConta S.A”* cuyo objetivo central fue lograr la optimización del desempeño y productividad de los colaboradores de GerenConta S.A., mediante un sistema de gestión de talento humano. La investigación fue exploratoria, descriptiva. Para recolectar la información se usó la técnica de la encuesta, donde se aplicó un cuestionario al total de colaboradores. La conclusión central fue que la propuesta de

un sistema de gestión de talento humano repercutirá en grandes beneficios que aporten al desarrollo organizacional de la empresa, así como a cada uno de quienes conforman la familia de GerenConta S.A.

### Nacionales

Pinedo y Quispe (2017) en *“La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.”* cuyo objetivo central fue Encontrar si existe una influencia entre la Gestión del Talento Humano y la motivación del personal administrativo de la empresa Petrex S.A. El tipo de investigación que se desarrolló en la investigación fue cuantitativo correlacional, mediante un diseño no experimental, contando con una población de 212 colaboradores y calculando una muestra de 137, donde se aplicó un cuestionario, cuyos resultados fueron medidos gracias a las pruebas de independencia chi – cuadrado. Al analizar las conclusiones, una de las específicas la cual relaciona la motivación y la productividad se obtuvo que la fiabilidad de Chi cuadrado es alta al reportar el 0.88 u 88% muy cercano a 100% en tanto la correlación Spearman es de 0.387; por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa, se rechaza la hipótesis nula y se concluye que existe influencia entre la motivación y la productividad en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A. La conclusión final que se obtuvo fue que los colaboradores consideran que los procesos de reclutamiento y selección que desarrolla la empresa son adecuados y satisfacen las necesidades de personal requeridos.

Carbajal (2017) en *“Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016”*. Cuyo objetivo central fue encontrar la relación existente entre gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de obstetricia y enfermería de una red de salud del sur, 2016. Se desarrolló mediante un diseño descriptivo, no experimental – transversal – correlacional. Con una población de 275 profesionales del cual se sacó una muestra de 200 licenciadas, se aplicó la técnica de la encuesta mediante el instrumento, el cuestionario, para el análisis de datos se usó la correlación de Pearson. La conclusión principal que se obtuvo fue que existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la productividad laboral de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur. La confiabilidad de la investigación es de 95% según el alfa de Cronbach, entre la gestión del talento humano y la productividad laboral si existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.497 de acuerdo con la rho de Spearman.

Valentín (2017) en *“Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016.”* Cuyo objetivo central fue Definir la influencia del desempeño laboral en los colaboradores de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Se desarrolló mediante un tipo causal, explicativo, con un diseño no experimental, transversal. La población censal estuvo conformada por el personal profesional de los establecimientos de la red de salud, se tomó como muestra a 161 de estos, se aplicó la técnica de la encuesta mediante el instrumento del cuestionario.

Una de las hipótesis específicas buscaba relacionar la capacitación y la productividad, el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach, arrojó 0,916. Se rechaza H<sub>0</sub>, es decir existe relación entre la capacitación con la productividad del personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. La prueba Chi cuadrado de Pearson concluye que existe relación o influencia entre ambas variables, ya que el valor de significación observada ( $p = 0.000$ ) es inferior al nivel de significación teórica ( $\alpha = 0.05$ ).

Armas & Asencio (2016) en "*Gestión del talento humano y la productividad de los colaboradores de la empresa Cartavio S.A.A. provincia de Ascope – 2015*". Cuyo objetivo central fue encontrar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la Productividad de los colaboradores de la Empresa Cartavio S.A.A, Provincia de Ascope - 2015. La presente investigación es descriptivo correlacional, La población objeto de estudio estuvo conformada por 300 colaboradores de área de fábrica, se aplicó el muestreo probabilístico aleatorio simple obteniendo una muestra de 101 colaboradores. Para la recolección de datos se aplicó la encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario. Una de las hipótesis específicas buscaba relaciona la seguridad e higiene con la productividad, gracias a la prueba Chi cuadrado, cuyo valor  $p$  es 0,000, redondeado a tres decimales. Dado que la significación es  $<0,05$  se evidencia que la relación entre la seguridad e higiene y la productividad de los trabajadores de la empresa Cartavio es directa.

## Revisión de literatura relacionada con el tema

### Gestión del talento humano

La gestión del talento humano se concibe como la interrelación de esfuerzos, estrategias y procedimientos para así poder lograr aumentar la productividad del área laboral (Shahrul, Ab, Nur & Zurina, 2018, p. 1178).

Es importante que exista una sinergia de talentos en la empresa, es decir no basta con contar con grandes y potenciales individualidades, se requiere que estas puedan trabajar en conjunto y a su vez, estar dispuestos a compartir su conocimiento. Es por ello que se deben definir, planificar, organizar y controlar de forma eficiente las estrategias correctas y los procedimientos necesarios para lograr este objetivo. Parte de la última etapa que se refiere al control también implica la evaluación de resultados, si realmente las medidas tomadas han sido las correctas, la productividad en las áreas implicadas aumentara.

La gestión del talento humano es un proceso estratégico que busca alcanzar el más alto nivel de valor para la empresa, mediante un grupo de actividades que requiere de todo el conocimiento y esfuerzo de los colaboradores, para así poder cumplir los objetivos organizacionales y ser competitivos en el mercado (Prieto, 2013).

Como todo proceso requiere de paciencia, compromiso, entrega y voluntad de cada participante, tanto del área operativa, estratégica o táctica. Es por ello que se debe de lograr concientizar a todos que las estrategias o procedimientos que se aplican son por un bien mayor, aunque al inicio el cambio pueda parecer abrupto o innecesario, si la organización realmente se quiere diferenciar de las demás que están

presentes en su mismo rubro, una gran forma de hacerlo es mediante la gestión del talento humano que se aplica.

La gestión del talento humano es de vital importancia para poder llevar a cabo las tareas y obligaciones de cada organización, permite tener un panorama más claro respecto a que decisiones tomar frente a un conflicto o situación determinado (Ming – Chang, Didik & Siti, 2016, p. 148)

Toda empresa u organización, por más grande o pequeña que sea tiene temporadas altas y bajas, esto se debe a diversos factores tanto externos como internos, pero lo importante es poder reconocer el problema a tiempo y tomar las medidas necesarias para así solucionarlos. Una herramienta vital para poder lograr esto es la correcta gestión del talento humano, esto se debe a que se necesita que el personal se encuentre enfocado y motivado para poder atravesar y sobre todo superar los momentos de adversidad que se suscitan, una vez ya solucionada la situación, entonces el panorama es más claro, se puede hacer un análisis detallado y así tomar las decisiones adecuadas para que no vuelva a suceder o estar preparados ante una próxima contingencia.

Es un proceso que busca incorporar al personal, de tal forma que se aproveche al máximo el talento de cada uno, para así poder lograr las metas de la empresa, teniendo siempre en cuenta el proceso administrativo y otros aspectos como el compromiso, la identificación organizacional, la cultura y el clima organizacional (Majad, 2016)

Para poder llevar a cabo una correcta gestión del personal, es necesario planificar, organizar, dirigir y controlar, todas las actividades que ellos realizan, de tal forma que cualquier restricción o dificultad que se presente, se pueda resolver para evitar que afecte su desempeño, asimismo se busca que el trabajador este siempre motivado y comprometido con la empresa. Al hablar del talento humano, hay elementos imprescindibles que se relacionan como la cultura organizacional que se refiera a la idiosincrasia, la forma de pensar y actuar que destaca e identifica a cada empresa. También encontramos el clima organizacional, que hace referencia al ambiente de trabajo en el cual el colaborador se desempeña. Todos estos factores son necesarios para que pueda llevarse a cabo una correcta gestión del talento humano.

Es importante para lograr mejores resultados, difundir las normas de convivencia, respeto, autoridad y responsabilidad en las empresas (Bhattacharyya, 2017, p. 6).

Dentro de las muchas ventajas y beneficios que brinda la adecuada gestión del talento humano, encontramos que además de cumplir los objetivos y metas trazadas, permite llegar de forma rápida y eficiente los valores, ideas, lineamientos, y otros aspectos particulares de cada empresa,

La gestión del talento humano, visualiza a los colaboradores como seres talentosos, con conocimiento y habilidades útiles para los fines de la empresa, son ellos el motor de la organización que permiten realizar todas las actividades

correspondientes y a su vez estos van desarrollándose de forma personal y profesional (Martínez, 2013).

A los colaboradores ya no se les ve de forma despectiva o solo como un recurso más para la empresa, actualmente se les valora y reconoce como lo que son, TALENTOS, de gran importancia para el funcionamiento y logro de objetivos de cada organización. Asimismo, mientras ellos van contribuyendo con su labor a la empresa, además de recibir una remuneración económica por su trabajo realizado, también van adquiriendo nuevos conocimientos y habilidades, lo cual les permite poder desarrollarse en el ámbito personal y profesional, es por ello que muchos una vez que ya aprendieron todo lo que pudieron del lugar en donde trabajan, deciden aumentar su conocimiento y buscar nuevos retos que le permitirán desarrollar a la vez nuevas habilidades.

Uno de los grandes beneficios que brinda una correcta gestión del talento humano, es una adecuada integración de los elementos organizacionales y por ende un gran rendimiento al desarrollar las estrategias planteadas para mejora de la empresa (Fajčíková, Urbancová & Kučířková, 2018, p. 9).

Cada persona posee habilidades y destrezas distintas, es por ello que se requiere desarrollar una eficiente gestión del talento humano, para aprovechar al máximo sus capacidades, lograr una sinergia y trabajo coordinado entre ellos. De lograrse esta situación, todas las áreas de la empresa trabajaran en conjunto para poder lograr alcanzar un objetivo común, que es el éxito organizacional.

### **Productividad**

La productividad hace referencia a la importancia que tienen los elementos dentro del proceso de la producción o elaboración de un bien o servicio, si existe un alto nivel de productividad se reduce también los gastos (Jin, Leem & Lee, 2016, p. 1273).

Para poder alcanzar un alto nivel de productividad es necesario que todos los elementos que componen el proceso sean de calidad, tanto los recursos humanos como materiales, ya que estos se complementan.

Al hablar de productividad nos referimos a un indicador de eficiencia respecto al trabajo realizado y la capital utilizada para generar ganancias. Un buen nivel de productividad indica que se lograron grandes valores económicos utilizando la menor cantidad posible de elementos. En síntesis, incrementar la productividad generaría una mayor producción con los mismos recursos (Galindo & Viridiana, 2015).

Una forma de poder medir la productividad, es en base a los resultados económicos obtenidos. Antes de realizar el proceso, se hace una estimación de cuanto se puede generar, y si se logra obtener un resultado mayor, significa que se realizó un trabajo productivo.

La productividad es en sí una forma de pensar que consiste en una mejora continua en base a la certeza de que uno mismo puede tener mejores resultados con esfuerzo y dedicación, para así poder acoplar acciones económicas al nuevo entorno cambiante (Morales & Masis, 2014).

Tanto la empresa, como los colaboradores, tienen la filosofía y convicción de dar siempre el máximo esfuerzo, para alcanzar así un mejor resultado que al fin y al cabo generara un mayor beneficio para todos.

Cuando los trabajadores sienten que su labor logra motivar a sus compañeros, la productividad aumenta ya que todo apuntan hacia un solo objetivo (Folz, 2017, p. 18).

Suele pasar que la productividad de un compañero contagia a los demás, se vuelve un líder y un ejemplo a seguir, por lo cual los demás buscan imitarlo.

Lograr una producción eficiente de un bien o servicio es cuando se usa la menor cantidad de recursos. Cabe destacar que la productividad es un indicador que permite saber que tan bien se encuentre una empresa (Moletsane, Tefera & Migiro, 2019, p. 120).

## **Hipótesis**

### **Hipótesis General**

Existe relación entre la gestión del talento humano y la productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A, Subdivisión 2, Chosica – Galera, año 2019.

### **Hipótesis Específicas**

Existe relación entre la motivación y la productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A, Subdivisión 2, Chosica – Galera, año 2019

Existe relación entre la capacitación y la productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A, Subdivisión 2, Chosica – Galera, año 2019

Existe relación entre la seguridad e higiene y la productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A, Subdivisión 2, Chosica – Galera, año 2019

Existe relación entre la percepción del clima laboral y la productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A, Subdivisión 2, Chosica – Galera, año 2019

Existe relación entre la cultura organizacional y la productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A, Subdivisión 2, Chosica – Galera, año 2019

### **Población y muestra**

Según Tamayo (2013): “Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado, donde se desarrollará la investigación”

Esta investigación está compuesta por una población finita y objetiva de 60 colaboradores que laboran en la subdivisión 2 (Chosica – Galera) del Ferrocarril Central Andino (FCCA).

Hayes (1999): La muestra censal es aquella donde toda la población es la muestra, se utiliza básicamente cuando se puede acceder sencillamente a la base de datos.

Para llevar a cabo esta investigación, debido al escaso número de colaboradores con los que cuenta la subdivisión 2, se consideró pertinente utilizar

toda la población (60 colaboradores), para obtener un resultado más certero y confiable.

### Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Ruiz (2012): “las técnicas, son los medios empleados para recolectar información, entre las que destacan la observación, cuestionario, entrevistas, encuestas”. Las técnicas utilizadas fueron la encuesta dirigida a los colaboradores de la Subdivisión 2 (Chosica – Galera) del Ferrocarril Central Andino S. A. (FCCA) y la entrevista, la cual se realizó al gerente de operaciones.

Los instrumentos utilizados fueron: el cuestionario, los cuales permitieron medir las variables mencionadas y las dimensiones que se desglosaron, debido a que los datos son de tipo ordinal, se utilizó la escala de Likert, que nos permitió medir el nivel de acuerdo o en desacuerdo respecto a las afirmaciones planteadas en el cuestionario. Y la guía de entrevista al Gerente de operaciones, se desarrolló mediante 10 preguntas, que permitieron conocer a mayor grado la situación de la empresa respecto a la gestión del talento humano y la productividad.

#### Validez

Moreno (2017): “el grado en que una prueba o ítem de la prueba mide lo que pretende medir; es la característica más importante de una prueba”. Se realizó una Validez por contenido, donde los expertos evaluaron cada uno de los ítems del cuestionario para así poder seleccionar aquellos que realmente permitían medir los indicadores planteados y corregir aquellos que no ayudarían al propósito deseado.

#### Confiabilidad

Galindo (2017): “se refiere al grado de confianza o seguridad con el cual se pueden aceptar los resultados obtenidos por un investigador basado en los procedimientos utilizados para efectuar su estudio”

**Tabla 1.** *Criterios de confiabilidad de valores*

No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.9 a 1

Fuente: Galindo (2017).

Se desarrolló una prueba piloto con 15 de los colaboradores que conforman la muestra total, mediante un alfa de Cronbach, con el propósito de corroborar el nivel de confianza la investigación y si el cuestionario contiene preguntas que deban ser omitidas debido a su redundancia respecto al indicador que se busca medir.

**Tabla 2.** Cuadro de alfa de Cronbach de Gestión del talento humano y Productividad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	13

Fuente: Cuestionario

El alfa de Cronbach, arroja un valor de 0,932 lo cual indica que el cuestionario es altamente confiable y estaría listo para su aplicación a la muestra total.

### Diseño

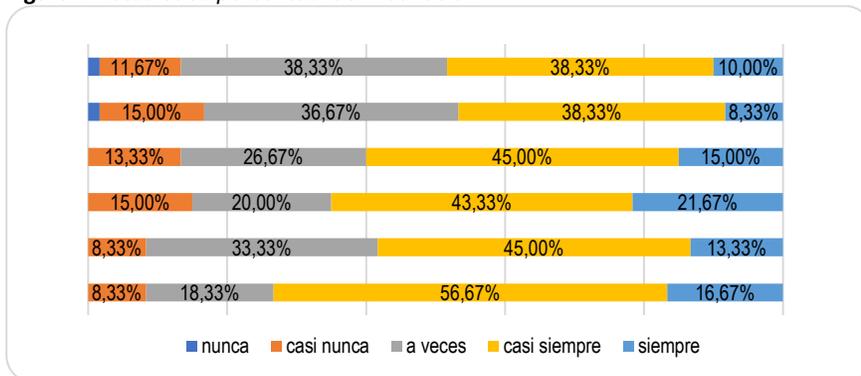
Se desarrolló una investigación no experimental de corte transversal, ya que no se manipularon las variables y se estudiaron en su escenario natural, asimismo la presente investigación y los resultados obtenidos fueron en base a un momento determinado. La investigación fue de nivel correlacional ya que se buscó medir cómo se relacionan la gestión el talento humano y la productividad.

### Método de análisis de datos

El proceso inicio con la recolección de la información, después la organización de información recolectada, con la cual se elaboró una base de datos los cuales se desarrollaron mediante el programa computacional SPSS V.20 estadistics, versión 24, se empleó la matriz de datos y la estadística descriptiva que abarca la distribución de frecuencias. Luego de desarrollar el análisis descriptivo, se procedió con el análisis de datos cuantitativos mediante la estadística inferencial, estimando parámetros, probando hipótesis y aplicando la distribución maestra. Aplicando el análisis no paramétrico, Rho de Spearman ya que las variables no siguen una distribución normal y se desarrolló con medición de escala ordinal.

## Resultados

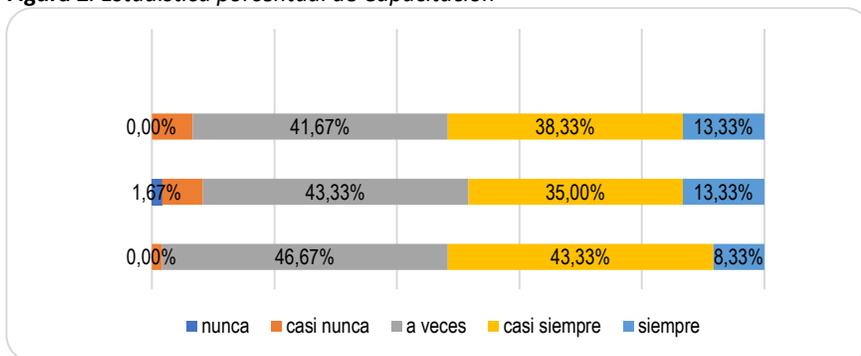
**Figura 1. Estadística porcentual de Motivación**



FUENTE: IBM SPSS - Base de datos de encuestados

Con respecto a los indicadores de la motivación de los colaboradores que en su mayoría casi siempre los índices son altos sobre todo en el nivel de compromiso con el trabajo (56.67%) y el sentimiento de seguridad y estabilidad en el trabajo (45%).

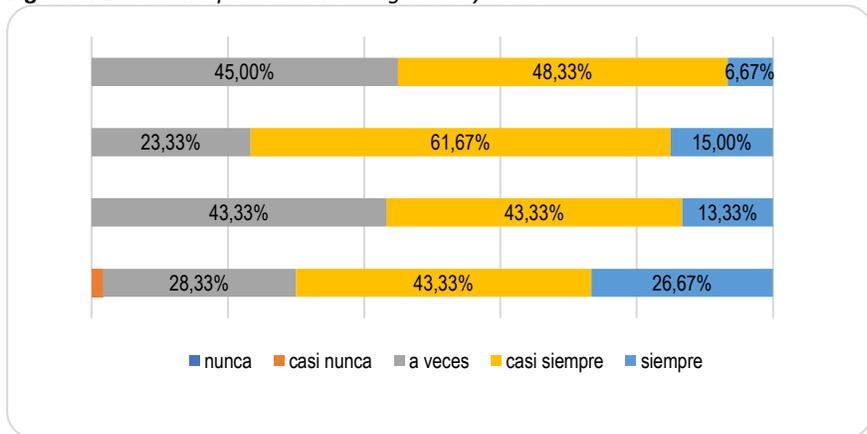
**Figura 2. Estadística porcentual de Capacitación**



FUENTE: IBM SPSS - Base de datos de encuestados

Con respecto a los indicadores de la capacitación de los colaboradores los resultados indican que en su mayoría el nivel de satisfacción e importancia es medio, ya que el ítem que predomina es "a veces" de 41.67% a 46.67%.

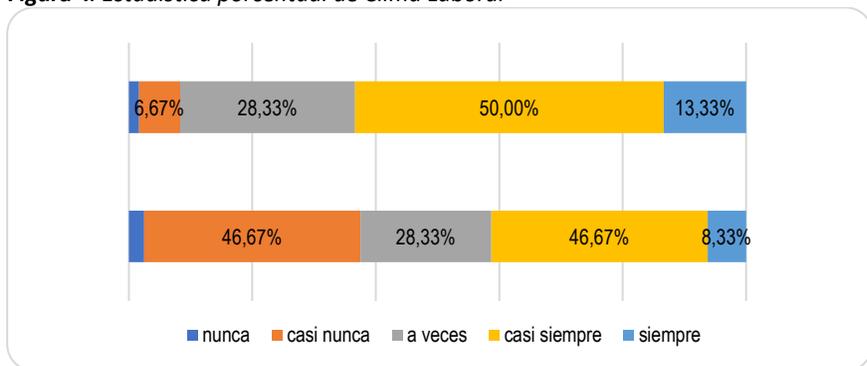
**Figura 3. Estadística porcentual de Seguridad y Salud**



FUENTE: IBM SPSS - Base de datos de encuestados

Con respecto a los indicadores de la seguridad e higiene se puede observar que casi siempre existe un alto nivel de conocimiento (61.67%) y satisfacción (48.33%) respecto a las políticas, normas y protocolos de seguridad y salud.

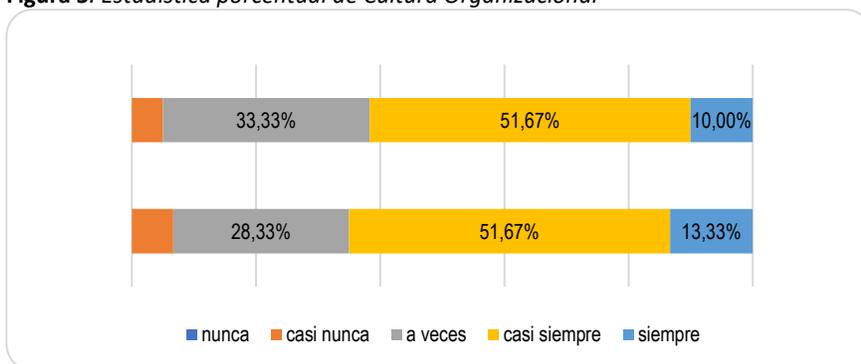
**Figura 4. Estadística porcentual de Clima Laboral**



FUENTE: IBM SPSS - Base de datos de encuestados

Con respecto a los indicadores de la percepción del clima laboral, la mitad de los encuestados considera que casi siempre existe una integración entre los miembros de equipo y la mayoría (46.67%) está satisfecho respecto a la consideración de sus aportes y opiniones.

Figura 5. Estadística porcentual de Cultura Organizacional



FUENTE: IBM SPSS - Base de datos de encuestados

Con respecto a los indicadores de la cultura organizacional, la mayoría de los encuestados considera que casi siempre hay un alto nivel de participación en las actividades de la empresa, y están de acuerdo con la filosofía y forma de actuar de los gerentes.

### Contrastación de hipótesis

**Tabla 3.** Prueba de hipótesis correlacional entre la motivación y la productividad

			MOTIVAC.	PRODUCT.
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coefficiente de correlación	1,000	,658**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,658**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia – base de datos

En la tabla 3 se observa que el valor de Sig. (Bilateral) es equivalente a 0.000, es decir que es menor al  $p = 0.05$ . Por ende, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, donde indica que si existe relación entre motivación y productividad. Por ende, hay suficiente respaldo estadístico para confirmar la relación entre la motivación y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A, Subdivisión 2, Chosica – Galera, Lurigancho Chosica 2019, mediante un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.658. En otras palabras, se considera una correlación positiva considerable.

**Tabla 4.** Prueba de hipótesis correlacional entre la capacitación y la productividad

			PRODUCTI VIDAD	CAPACITA CION
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	1,000	,489**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	CAPACITACION	Coefficiente de correlación	,489**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia – base de datos

En la tabla 4 se observa que el valor de Sig. (Bilateral) es equivalente a 0.000, es decir que es menor al  $p = 0.05$ . Por ende, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, donde indica que si existe relación entre la capacitación y la productividad. Por ende, hay suficiente respaldo estadístico para confirmar la relación entre la capacitación y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A, Subdivisión 2, Chosica – Galera, Lurigancho Chosica 2019, mediante un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.489. En otras palabras, se considera una correlación positiva media.

**Tabla 5.** Prueba de hipótesis correlacional entre la seguridad e higiene y la productividad

			PRODUCT	SEGURID AD_E_HIG IENE
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	1,000	,455**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	SEGURIDAD E HIGIENE	Coefficiente de correlación	,455**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia – base de datos

En la tabla 13 se observa que el valor de Sig. (Bilateral) es equivalente a 0.000, es decir que es menor al  $p = 0.05$ . Por ende, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, donde indica que si existe relación entre seguridad e higiene y productividad.

Por ende, hay suficiente respaldo estadístico para confirmar la relación entre la seguridad e higiene y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A, Subdivisión 2, Chosica – Galera, Lurigancho Chosica 2019, mediante un coeficiente de

correlación del Rho de Spearman = 0.455. En otras palabras, se considera una correlación positiva media.

**Tabla 6.** Prueba de hipótesis correlacional entre la percepción del clima laboral y la productividad

			PRODUCTIVIDAD	PERCEPCION DEL CLIMA LABORAL
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	1,000	,486**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	PERCEPCION_DEL_CLIMA_LABORAL	Coefficiente de correlación	,486**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia – base de datos

En la tabla 6 se observa que el valor de Sig. (Bilateral) en equivalente a 0.000, es decir que es menor al  $p = 0.05$ . Por ende, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, donde indica que si existe relación entre clima laboral y productividad. Por ende, hay suficiente respaldo estadístico para confirmar la relación entre percepción del clima laboral y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A, Subdivisión 2, Chosica – Galera, Lurigancho Chosica 2019, mediante un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.486. En otras palabras, se considera una correlación positiva media.

**Tabla 7.** Prueba de hipótesis correlacional entre la gestión cultura organizacional y la productividad

			PRODUCTIVIDAD	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	1,000	,416**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	60	60
	CULTURA_ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,416**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	60	60

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia – base de datos

En la tabla 7 se observa que el valor de Sig. (Bilateral) es equivalente a 0.001, es decir que es menor al  $p = 0.05$ . Por ende, se rechaza la hipótesis nula y en consecuencia se acepta la hipótesis alterna, donde indica que si existe relación entre la tercera dimensión y la segunda variable.

Por ende, hay suficiente respaldo estadístico para confirmar la relación entre cultura organizacional y productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A, Subdivisión 2, Chosica – Galera, Lurigancho Chosica 2019, mediante un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.416. En otras palabras, se considera una correlación positiva media.

**Tabla 8.** Prueba de hipótesis correlacional entre la gestión del talento humano y la productividad

		GESTION DEL TALENTO HUMANO	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	,698**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,698**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: elaboración propia – base de datos

En la tabla 8 se puede ver que el valor de Sig. (Bilateral) es equivalente a 0.000, es decir que es menor al  $p = 0.05$ . Por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde indica que existe relación entre las variables. Por ende, hay suficiente respaldo estadístico para afirmar la relación entre la gestión del talento humano con la productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A, Subdivisión 2, Chosica – Galera, Lurigancho Chosica 2019, mediante un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.698. En conclusión, existe una correlación positiva considerable.

### Comentarios

En el FCCA, la motivación y la productividad se relacionan con un RHO de Spearman de 0,658. Lo que indica que cuando los colaboradores se sienten comprometidos con la empresa, tienen una comunicación flexiva y asertiva con sus superiores y sienten que su labor es recompensada en base a un programa de incentivos eficiente; su labor genera altos niveles de productividad para la empresa.

Los resultados antes presentados son comparables con los de Pinedo y Quispe (2017), quien en su investigación encontró que si existe una influencia entre

la productividad y la motivación del personal administrativo de la empresa Petrex S.A., obtuvieron que efectivamente si hay una relación, ya que el Rho de Spearman fue de 0.387.

Los trabajadores de la empresa Petrex S.A, consideran que satisfacen las necesidades que demandan, y se encontraran motivados y desarrollaran una labor sobresaliente, logrando así altos niveles de productividad. Uno de los puntos más fuertes en la gestión que realiza la empresa, se centra en el proceso de reclutamiento y selección.

En el FCCA, la gestión del talento humano y la productividad se relacionan con un RHO de 0,698. Es decir que cuando se desarrollan las estrategias correctas respecto a lo que corresponde a los colaboradores, motivación, selección, capacitación, entre otros aspectos. Si se dan de forma correcta la productividad de la empresa incrementará, se podrá trasladar una mayor cantidad de pedidos en un menor tiempo.

En relación a lo mencionado previamente, Carbajal (2017), realizo una investigación donde pudo determinar que efectivamente existe una relación directa y significativa entre la gestión del talento humano y la productividad en la red enfermería y obstetricia de una red del salud del sur (Rho:0,497), es decir mientras que las licenciadas se encuentren con las condiciones necesarias para desarrollar su labor, el tiempo de descanso necesario, los instrumentos necesarios y la motivación correspondiente, entonces atenderán con esmero y en el menor tiempo posible pero sin descuidar la calidad de atención y supervisión a los pacientes.

De igual forma los colaboradores del FCCA, al tener las capacidades, instrumentos, condiciones y espacios necesarios para poder desarrollar su labor, lograran desarrollar un trabajo eficiente sin descuidar la calidad de su labor y obteniendo buenos resultados. Si reciben la cantidad de capacitaciones necesarias y sobre todo con la calidad correspondiente se elevará el nivel de productividad tanto individual como en conjunto, la relación entre ambas es positiva media, con un Rho: 0,489.

Asimismo nuestros resultados son contrastables con los obtenidos en la investigación de Valentín ( 2017), el cual desarrollo su investigación en una red de salud en Huaylas, donde obtuvo como resultado mediante la prueba del Chi cuadrado, que existe una gran influencia por parte de ambas variables, las capacitaciones y la productividad, lo que demuestra que si los colaboradores conocen todos los procedimientos que se realizan, las normativas a los que se rige la empresa y asisten constantemente a las capacitaciones, por ende su desempeño laboral será mayor.

Los trabajadores de la ruta 2, Chosica – Galera, de igual forma al conocer todas las normativas tanto de seguridad como de salud de la empresa, podrán llevar a cabo sus actividades con un índice de bajo riesgo, lo que permitirá reducir la cantidad promedio de accidentados y de esa forma la productividad de la empresa no ser verá mermada, estas variables se relacionan con un Rho de 0,455.

En relación con lo antes mencionado Armas y Asencio (2016), tuvieron como uno de sus objetivos identificar si existe seguridad e higiene y la productividad, en la empresa Cartavio, mediante la prueba de chi cuadrado y un nivel de significancia menor a 0,5 se determinó que existe una relación entre ambas variables. Es decir que en la empresa Cartavio busca brindar las condiciones de seguridad y salubridad respectiva a sus colaboradores para que puedan desarrollar con normalidad su labor y de esa forma generar mayor rentabilidad y altos picos de productividad.

En el FCCA, existe un programa de incentivos para los mejores trabajadores, participan de sorteos, bonos extras, bingos durante los recorridos y ceremonias donde se puede compartir en conjunto y reforzar los lazos. Este clima laboral permite que los trabajadores rindan al máximo. En base a los resultados obtenidos la relación entre el clima laboral y la productividad es de 0,486

Finalmente, en su investigación de Mamani (2018), se pudo apreciar que el clima laboral y la productividad se relacionan mediante un RHO: 0,460, existe una relación moderada, en la red de salud. Es decir que cuando todas las áreas poseen una comunicación asertiva, existen lazos fraternos entre todos los integrantes, confianza, y un ambiente donde no hay ningún prejuicio o inconveniente, es decir, un buen clima laboral, los colaboradores pueden brindar un servicio de calidad, atender de forma sobresaliente a los pacientes y así la organización aumentara su productividad.

## Conclusiones

En base a los objetivos propuestos y a los resultados obtenidos durante el proceso de desarrollo de la investigación, se determinan las siguientes conclusiones.

Primera. Se determina que existe una correlación positiva considerable con un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.698 entre la gestión del talento humano y la productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A, Subdivisión 2, Chosica – Galera, año 2019, es decir que, ante una buena gestión del talento humano, se incrementa el nivel de productividad de la empresa en estudio.

Segunda. Se determina que existe una correlación positiva considerable con un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.658. entre la motivación y la productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A, Subdivisión 2, Chosica – Galera, año 2019, mediante los programas de motivación correspondientes, enfocados en las necesidades de los colaboradores, se puede aumentar la productividad de cada uno de ellos.

Tercera. Se determina que existe correlación positiva media con una correlación del Rho de Spearman = 0.489. Entre la capacitación y la productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A, Subdivisión 2, Chosica – Galera, año 2019, es decir que, si los colaboradores poseen los conocimientos necesarios, los cuales deben ser actualizados constantemente, entonces podrán aplicarlos en su labor diaria y así aumentar la productividad de la empresa.

Cuarta. Se determina que existe una correlación positiva media. Mediante un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.455. Entre la seguridad e

higiene y la productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A, Subdivisión 2, Chosica – Galera, año 2019, mediante las medidas de prevención y políticas de seguridad y salud correspondientes, los colaboradores estarán más protegidos y menos propensos a accidentes, al estar todos en perfectas condiciones la productividad mejorara.

Quinta. Se determina que existe una correlación positiva media con una correlación del Rho de Spearman = 0.486. Entre la percepción del clima laboral y la productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A, Subdivisión 2, Chosica – Galera, año 2019, mediante un ambiente agradable de trabajo y una correcta comunicación entre todas las áreas de la empresa, los colaboradores incrementaran su potencial y así la productividad de la empresa también.

Sexta. Por último, se considera una correlación positiva media. Con una correlación del Rho de Spearman = 0.416 entre la relación entre la cultura organizacional y la productividad en el Ferrocarril Central Andino S.A, Subdivisión 2, Chosica – Galera, año 2019. A través de un correcto reforzamiento de los valores y la filosofía de la empresa, mediante charlas, jornadas y actividades en conjunto, se logrará que todos los trabajadores se alineen a la cultura de la empresa y así lograr los objetivos trazados que permitirán incrementar el nivel de productividad.

## Referencias

- Agurto, J. y Chico, E. (2015). *Propuesta de un sistema de gestión de talento humano para mejorar el desempeño y productividad laboral en la empresa GerenConta S.A.* Tesis de grado. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/11350>
- Álava, E. (2016). *Diseño de un modelo de gestión estratégica de talento humano para el comercial créditos "J&M" de la ciudad de milagro.* Tesis de grado. Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/11384/1/TESIS%20DE%20EVELYN%20JESENIA%20ALAVA%20GONZALEZ.pdf>
- Armas, J. y Asencio, V. (2016). *Gestión del talento humano y la productividad de los colaboradores de la empresa Cartavio S.A.A. provincia de Ascope – 2015.* Tesis de grado. Recuperado de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2335/1/RE\\_ADMI\\_JESUS.ARMAS\\_VANIA.ASENCIO\\_GESTION.DEL.TALENTO.HUMANO.Y.LA.PRODUCTIVIDAD\\_DATOS.PDF](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2335/1/RE_ADMI_JESUS.ARMAS_VANIA.ASENCIO_GESTION.DEL.TALENTO.HUMANO.Y.LA.PRODUCTIVIDAD_DATOS.PDF)
- Bhattacharyya, D. K. (2017). *Collegial Talent Management Practices in Indian Organizations.* [Prácticas de gestión del talento colegial en organizaciones indias]. Journal of Case Research, 8(2), 1–16. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=130578418&lang=es&site=eds-live>
- Carbajal, R. (2017). *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016.* Tesis de grado. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8641>
- Esan. (2018). *La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo.* [Entrada de blog]. Recuperado de <https://www.esan.edu.pe/sala-de-prensa/2017/07/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-constante-desarrollo/>
- Fajčíková, A. fajcikova@pef. czu. c., Urbancová, H., & Kučířková, L. (2018). *Decisive Factors of Talent Management Implementation in Czech Organisations.* [Factores decisivos de la implementación de la gestión del talento en las organizaciones checas]. Journal of Efficiency & Responsibility in Education & Science, 11(1), 9–15. <https://doi.org/10.7160/eriesj.2018.110102>
- Folz, C. (2017). *Happy at Work?.* [¿Feliz en el trabajo?]. HR Magazine, 62(7), 18. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=b9h&AN=125080306&lang=es&site=eds-live>
- Galindo, E. (2017). *Que es la confiabilidad en una investigación.* Recuperado de: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-confiabilidad-en-una.html>.

- Galindo, M & Viridiana, R. (2015). *México ¿Cómo vamos?. Productividad.*, Vol. 1. Recuperado de [https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508\\_mexicoproductivity.pdf](https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoproductivity.pdf)
- Hayes, B. (1999). *Como medir la satisfacción del cliente: desarrollo y utilización de cuestionarios*. 2. ed. España: Gestión
- Jin, J. B., Leem, C. S., & Lee, C. H. (2016). *Research issues and trends in industrial productivity over 44 years*. [Problemas de investigación y tendencias en productividad industrial a lo largo de 44 años]. *International Journal of Production Research*, 54(5), 1273–1284. <https://doi.org/10.1080/00207543.2015.1064181>
- Lampadia. (2014). *La tradición y los nuevos proyectos ferroviarios peruanos*. [Entrada de blog]. Recuperado de <https://lampadia.com/analisis/economia/al-futuro-se-va-en-tren-a-pesar-de-los-lobbies/>
- Majad, M. (2016). *Gestión del talento humano en organizaciones educativas*. vol. 40, núm. 88, Universidad Pedagógica Experimental. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/3761/376147131008.pdf>
- Mamani, R. (2018). *Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Red de Salud –Antabamba – Apurímac – 2018*. Tesis de grado. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30237/mamani\\_cr.pdf?squence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30237/mamani_cr.pdf?squence=1&isAllowed=y)
- Martínez, V. (2013). *Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas*. Tesis de grado. Recuperado de <http://148.204.210.201/tesis/1377536337803tesisfinalimp.pdf>
- Ming-Chang Wu, Didik Nurhadi, y Siti Zahro. (2016). *Integrating the Talent Management Program as a New Concept to Develop a Sustainable Human Resource at Higher Educational Institutions*. [Integrar el programa de gestión de talentos como un nuevo concepto para desarrollar un recurso humano sostenible en las instituciones educativas superiores]. *International Journal of Organizational Innovation*, 8(4), 146–160. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ent&AN=114725527&lang=es&site=eds-live>
- Moletsane, M., Tefera, O., y Migiro, S. (2019). *The Relationship between Employee Engagement and Organisational Productivity of Sugar Industry in South Africa: The Employees' Perspective*. [La relación entre el compromiso de los empleados y la productividad organizativa de la industria azucarera en Sudáfrica: la perspectiva del empleado]. *African Journal of Business & Economic Research*, 14(1), 113–134. <https://doi.org/10.31920/1750-4562/2019/v14n1a6>
- Morales, C y Masis, A. (2014). *Tec Empresarial. La medición de la productividad del valor agregado: una aplicación empírica en una cooperativa agroalimentaria de costa rica*. Vol 8. Num 2. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4808514.pdf>

- Moreno, E. (2017). *Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis*. Recuperado de: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2017/06/que-es-la-validez-en-una-investigacion.html>
- OIT (2007). *La productividad del trabajo más alta la tiene EE.UU. mientras en el resto del mundo algunas regiones avanzan, pero otras permanecen rezagadas*. [Entrada de blog]. Recuperado de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_083978/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_083978/lang--es/index.htm)
- Pinedo, C. y Quispe, L. (2017). *La gestión del talento humano y su influencia en la motivación en los colaboradores administrativos de la empresa Petrex S.A.* Tesis de grado. Recuperado de [http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017\\_Pinedo\\_La-gestion-del-talento-humano.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2829/1/2017_Pinedo_La-gestion-del-talento-humano.pdf)
- PricewaterhouseCoopers, (2005). *Encuesta sobre desafíos globales de RRHH: Ayer, hoy y mañana*. [Entrada de Blog]. Recuperado de <https://wfpma.com/sites/wfpma.com/files/projects/PDFs/hrglobalchallenges-spanish.pdf>
- Prieto, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. Tesis de grado. Recuperado de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf?sequence=1>
- Ruiz, M. (2012). *Políticas Públicas En Salud Y Su Impacto En El Seguro Popular En Culiacán, Sinaloa, México*. Recuperado de [http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/cualitativo\\_cuantitativo\\_mixto.html](http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/cualitativo_cuantitativo_mixto.html)
- Shahrul Suhaimi Ab Shokor, Nur Lyana Baharin, y Zurina Ismail. (2018). *O.S.E.M Center (One-Stop Employees' Management Center)* [Centro de o. m. e. M (centro de gestión de empleados de una sola parada)]. Global Business & Management Research, 10(3), 117–1182. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=ent&AN=133618216&lang=es&site=eds-live>
- Tamayo, M. (2013). *Un universo en la investigación científica*. [Entrada de Blog]. Recuperado de: <http://pasos-pesquisa-cientifica.blogspot.com/2014/10/un-universo-en-la-investigacion.html>
- Valentín, H. (2017). *Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016*. Tesis de grado. Recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2108/TESIS%20VALENT%C3%8DN%20RODR%C3%8DGUEZ%2C%20HUGO%20AM%C3%89RICO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

