

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN**



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO INFLUYE  
EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES  
DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DEL  
GOBIERNO REGIONAL DE LIMA”**

**PRESENTADO POR:**

*GARLAND MANSEL MORALES ALVARADO*

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**ASESOR:**

**DR. JAIME ALBERTO CALVA MOREIRA**

**HUACHO - 2021**

**“LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO INFLUYE EN LA  
PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA  
DE DESARROLLO SOCIAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE  
LIMA”**

**GARLAND MANSEL MORALES ALVARADO**

**TESIS DE MAESTRÍA**

**ASESOR: DR. JAIME ALBERTO CALVA MOREIRA**

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA  
HUACHO  
2021**

## **DEDICATORIA**

A mi familia por el apoyo brindado en esta etapa  
de mi vida profesional

*GARLAND MANSEL MORALES ALVARADO*

## **AGRADECIMIENTO**

My especial agradecimiento a los distinguidos docentes que me brindaron sus conocimientos y experiencias en ésta Maestría de Gestión Pública

También un sincero agradecimiento a todas las personas que colaboraron con ésta investigación.

*GARLAND MANSEL MORALES ALVARADO*

# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b>	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iv</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>x</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>1</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b>	<b>1</b>
<b>1.2 Formulación del problema</b>	<b>2</b>
<b>1.2.1 Problema general</b>	<b>2</b>
<b>1.2.2 Problemas específicos</b>	<b>2</b>
<b>1.3 Objetivos de la investigación</b>	<b>3</b>
<b>1.3.1 Objetivo general</b>	<b>3</b>
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b>	<b>3</b>
<b>1.4 Justificación de la investigación</b>	<b>4</b>
<b>1.5 Delimitaciones del estudio</b>	<b>5</b>
<b>1.6 Viabilidad del estudio</b>	<b>5</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b>	<b>6</b>
<b>2.1 Antecedentes de la investigación</b>	<b>6</b>
<b>2.1.1 Investigaciones internacionales</b>	<b>6</b>
<b>2.1.2 Investigaciones nacionales</b>	<b>9</b>
<b>2.2 Bases teóricas</b>	<b>11</b>
Bases filosóficas	<b>26</b>
<b>2.3 Definición de términos básicos</b>	<b>26</b>
<b>2.4 Hipótesis de investigación</b>	<b>28</b>
<b>2.4.1 Hipótesis general</b>	<b>28</b>
<b>2.4.2 Hipótesis específicas</b>	<b>28</b>
<b>2.5 Operacionalización de las variables</b>	<b>29</b>
<b>CAPÍTULO III</b>	<b>31</b>
<b>METODOLOGÍA</b>	<b>31</b>
<b>3.1 Diseño metodológico</b>	<b>31</b>
<b>3.2 Población y muestra</b>	<b>32</b>
<b>3.2.1 Población</b>	<b>32</b>
<b>3.2.2 Muestra</b>	<b>32</b>

3.3	Técnicas de recolección de datos	32
3.4	Técnicas para el procedimiento de la información	33
<b>CAPÍTULO IV</b>		<b>37</b>
<b>RESULTADOS</b>		<b>37</b>
4.1.	Descripción de los resultados	37
4.2	Contrastación de hipótesis	46
<b>CAPÍTULO V</b>		<b>55</b>
<b>DISCUSIÓN</b>		<b>55</b>
5.1	Discusión de resultados	55
<b>CAPÍTULO VI</b>		<b>58</b>
<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>		<b>58</b>
6.1	Conclusiones	58
6.2	Recomendaciones	60
<b>REFERENCIAS</b>		<b>61</b>
7.1	Fuentes bibliográficas	61
<b>ANEXOS</b>		

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Variable Gestión del Talento Humano en la dimensión Procesos para Integrar Personas</i> .....	37
<i>Tabla 2: Variable Gestión del Talento Humano en la dimensión Procesos para Organizar Personas</i> .....	39
<i>Tabla 3: Variable Gestión del Talento Humano en la dimensión Procesos para Recompensar Personas</i> .....	40
<i>Tabla 4: Variable Gestión del Talento Humano en la dimensión Procesos para Desarrollar Personas</i> .....	41
<i>Tabla 5: Variable Gestión del Talento Humano en la dimensión Procesos para Retener Personas</i> .....	42
<i>Tabla 6: Variable Gestión del Talento Humano en la dimensión Procesos para Auditar Personas</i> .....	43
<i>Tabla 7: Variable Productividad en la dimensión Desempeño</i> .....	44
<i>Tabla 8: Variable Productividad en la dimensión Sinergias</i> .....	45
<i>Tabla 9: Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov</i> .....	46
<i>Tabla 10: Correlación de Rho de Spearman de la Gestión del Talento Humano y Productividad</i> .....	47
<i>Tabla 11: Correlación de Rho de Spearman de y Productividad</i> .....	48
<i>Tabla 12: Correlación de Rho de Spearman de Procesos para organizar a las personas y Productividad</i> .....	49
<i>Tabla 13: Correlación de Rho de Spearman de Procesos para recompensar a las personas y Productividad</i> .....	50
<i>Tabla 14: Correlación de Rho de Spearman de Procesos para desarrollar a las personas y Productividad</i> .....	51
<i>Tabla 15: Correlación de Rho de Spearman de Procesos para retener las personas y Productividad</i> .....	52
<i>Tabla 16: Correlación de Rho de Spearman de Procesos para auditar a las personas y Productividad</i> .....	53

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1: Mejoramiento de la productividad.....</i>	<i>22</i>
<i>Figura 2: dimensiones de la productividad.....</i>	<i>22</i>
<i>Figura 3: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Procesos para Integrar Personas .....</i>	<i>38</i>
<i>Figura 4: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Procesos para Organizar Personas .....</i>	<i>39</i>
<i>Figura 5: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Procesos para Recompensar Personas.....</i>	<i>40</i>
<i>Figura 6: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Procesos para Desarrollar Personas .....</i>	<i>41</i>
<i>Figura 7: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Procesos para Retener Personas .....</i>	<i>42</i>
<i>Figura 8: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Procesos para Auditar Personas .....</i>	<i>43</i>
<i>Figura 9: Variable Productividad en la dimensión Desempeño.....</i>	<i>45</i>
<i>Figura 10: Variable Productividad en la dimensión Sinergias .....</i>	<i>46</i>



## RESUMEN

**Objetivo:** Demostrar de qué manera la Gestión de Talento Humano influye en la Productividad de los Trabajadores de la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018. **Materiales y Métodos:** El diseño es no experimental, descriptiva explicativa, transversal.

Se determinó una muestra de 86 personas. Los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron: el cuestionario que se aplicó sobre ambas variables de estudio; se utilizó la escala de Likert.

**Resultados:** Se determinó una relación significativa entre ambas variables en la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima.

**Conclusiones:** La correlación de Rho de Spearman es 0.676, de acuerdo a la escala de Bizquerra dicha correlación es positiva y moderada, demostraron que existe relación significativa entre las variables Gestión de Talento Humano y la Productividad de los Trabajadores en la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018.

**Palabras clave:** Gestión de Talento Humano y la Productividad de los Trabajadores

## **ABSTRACT**

**Objective:** To demonstrate how Human Talent Management influences the Productivity of Workers of the Regional Management of Social Development of the Regional Government of Lima, 2018. **Materials and Methods:** The design is non-experimental, descriptive, explanatory, transversal.

A sample of 86 people was determined. The data collection instruments used were: the questionnaire that was applied to both study variables; Likert scale was used.

**Results:** A significant relationship between both variables was determined in the Regional Management of Social Development of the Regional Government of Lima.

**Conclusions:** The correlation of Spearman's Rho is 0.676, according to the Bizquerra scale, said correlation is positive and moderate, they showed that there is a significant relationship between the variables Human Talent Management and the Productivity of Workers in the Regional Management of Social Development of the Regional Government of Lima, 2018.

**Keywords:** Human Talent Management and Worker Productivity

## INTRODUCCIÓN

*La presente investigación tiene por finalidad demostrar la relación entre las variables en estudio. Para la presentación de lo investigado se ha tomado en cuenta el tipo de investigación, su enfoque cuantitativo, dividiéndose en capítulos conformados en el siguiente orden:*

*El primer capítulo, corresponde a la descripción de la realidad problemática, evidenciando que el servicio brindado debe mejorar pues los usuarios no se sienten satisfechos con el mismo. También se han formulado los problemas de investigación para lo cual se hizo un estudio exhaustivo de las dimensiones que corresponden a las variables de estudio y poder desarrollarlas en relación a las mismas, se redactaron los objetivos de investigación, la justificación de la investigación, la delimitación del estudio y la viabilidad de la misma.*

*La segunda parte, corresponde a la realización de los antecedentes de la investigación tanto a nivel nacional como internacional donde se ha comprobado que esta es una problemática que no solo se vive a nivel local, sino que en muchos lugares de nuestro país y en el exterior se ha vuelto una preocupación latente. Se presentan las bases teóricas, la definición de los términos básicos, el planteamiento de las hipótesis de investigación la Operacionalización de las variables, con sus respectivas dimensiones e indicadores.*

*El tercer capítulo, se considera el diseño de investigación, así como la presentación de la población y muestra de estudio, las técnicas de recolección de datos que se han utilizado para aplicar a la muestra de estudio y las técnicas de procesamiento de información que explican que pasos se van a seguir para obtener los resultados*

*El capítulo cuarto que corresponde a la presentación de los resultados, incluye tablas y figuras. Asimismo, se incluye la contrastación de hipótesis que permite arribar a las primeras conclusiones de la investigación.*

*El quinto capítulo, que corresponde a la discusión de los resultados; la contrastación de resultados de la presente investigación con otras que se han consignado en los antecedentes y que en sus resultados o en el procedimiento se asemejan a la actual.*

*El sexto capítulo que corresponde a la presentación de las conclusiones a las que se arribo con la aplicación de los estadísticos correspondientes y las recomendaciones.*

*Asimismo, se indican las referencias clasificadas en referencias documentales, bibliográficas, hemerográficas y electrónicas con las cuales se elaboró la parte teórica de la investigación.*

*Asimismo los anexos conformados por la matriz de consistencia, los instrumentos de recolección de datos.*

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1 Descripción de la realidad problemática

*La Gerencia de Desarrollo Social es una de las 6 gerencias del Gobierno Regional de Lima Provincias, está conformada por 4 Direcciones: La Dirección Regional De Salud, Dirección Regional de Vivienda Construcción y Saneamiento, Dirección Regional De Educación y la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo. Esta gerencia es la encargada de la implementación de proyectos que se ejecutan en estos sectores así como también la responsable del monitoreo y supervisión de las actividades que estas realizan.*

*En el último periodo no se ha cumplido con las metas institucionales en los proyectos y actividades desarrolladas por la Gerencia de Desarrollo Social y las direcciones que la conforman, esto ha evidenciado una falta de productividad del personal en desarrollar sus funciones, debido a que hay una inadecuada gestión del talento humano de la institución. El Personal se encuentra desmotivado por los cambios constantes que ocasionan que los procesos se retrasen ya que se tiene que emplear tiempo para que el nuevo personal aprenda sus funciones, falta de compromiso para el cumplimiento de metas de la institución, retraso en la ejecución de proyectos y plazos de ejecución, falta de compromiso de la jefatura con los empleados.*

*Se observa que una mala selección de personal en las que ocupan cargos para los cuales no tienen las capacidades técnicas, no existen plazas establecidas para cada puesto, además del personal poco competente, no hay incentivo al personal, existe retraso en las remuneraciones, pocas capacitaciones al personal, no hay una política de motivación, falta de incentivos por el cumplimiento de metas y finalmente las áreas de trabajo inapropiados, no se cuenta con el equipamiento disponible para desarrollar un buen trabajo.*

*Como consecuencia la mala gestión del talento humano ocasiona que los trabajadores no se dediquen el 100% a realizar sus labores, esto disminuirá su productividad, lo cual ocasionará que no se logre las metas institucionales, incumplimiento y demora en el desarrollo de las actividades.*

*Para mejorar los conocimientos, se propone mejorar los procesos de selección de personal, crear plazas definidas para cada especialidad y con el personal competente, mantener equipos de trabajo, capacitar y motivar al personal constantemente, mejorar las remuneraciones, incentivar al personal por logros y metas alcanzadas para lograr su compromiso con la institución, implementación de las áreas de trabajo con los equipos necesarios para las labores a desempeñar.*

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

*¿De qué manera la gestión del talento humano influye en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018?*

### **1.2.2 Problemas específicos**

- 1. ¿De qué manera los procesos para integrar personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018?*
- 2. ¿De qué manera los procesos para organizar a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018?*
- 3. ¿De qué manera los procesos para recompensar a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018?*
- 4. ¿De qué manera los procesos para desarrollar a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018?*

5. *¿De qué manera los procesos para retener a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018?*
6. *¿De qué manera los procesos para auditar a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018?*

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

*Determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018.*

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

1. *Determinar de qué manera los procesos para integrar personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018.*
2. *Determinar de qué manera los procesos para organizar a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018.*
3. *Determinar de qué manera los procesos para recompensar a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018.*
4. *Determinar de qué manera los procesos para desarrollar a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018.*

5. *Determinar de qué manera los procesos para retener a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018.*
6. *Determinar de qué manera los procesos para auditar a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018.*

#### **1.4 Justificación de la investigación**

*La investigación se justifica en el estudio de la gestión del talento humano en la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno regional de Lima, ya que los trabajadores son el principal activo de la organización y de ahí la necesidad de gestionar adecuadamente al personal, ser más conscientes con ellos y se les preste más atención, esto permitirá que se pueda solucionar los problemas detectados en el cumplimiento de metas y objetivos de la institución; por lo tanto a través de las mejoras propuestas se elevará los niveles de productividad y se logrará las metas institucionales.*

##### ***Justificación Teórica***

*Por su valor teórico, ya que la investigación contribuirá con información que será de utilidad que deseen conocer y obtener nuevos conocimientos sobre Gestión del Talento Humano y Productividad en la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno regional de Lima; conocimientos que serán fundamentados con los resultados que se obtengan luego de procesar la información.*

##### ***Justificación Práctica***

*La presente investigación se sustenta en que servirá para resolver problemas prácticos del momento que se viene suscitando en el presente escenario, la solución será la aplicación de las recomendaciones para mejorar problemas en la gestión del talento humano influye en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima*



## ***Justificación Metodológica***

*Por su importancia metodológica esta investigación implica el uso de ciertos métodos, técnicas, procedimientos e instrumentos que están a disposición de otros investigadores que se interesen por investigar estas variables en otros contextos y realidades. El estudio plantea un método de trabajo para investigar la relación entre la Gestión del Talento Humano y la productividad, que podrá ser utilizado en otros trabajos de investigación.*

### **1.5 Delimitaciones del estudio**

*La delimitación temporal comprende el desarrollo de la Investigación en el año 2018.*

*La delimitación espacial corresponde a la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincia*

*La delimitación Geográfica comprende la Provincia de Huaura, Departamento de Lima.*

*La delimitación social comprende al personal administrativo de la Gerencia Regional de Desarrollo Social que son un total de 86 personas: 20 nombrados y 66 contratados.*

### **1.6 Viabilidad del estudio**

*(Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014) Respecto a la viabilidad indican la necesidad de disponibilidad de tiempo, recursos financieros, humanos y materiales que determinarán, en última instancia, los alcances de la investigación, solo así se puede asegurar la viabilidad.*

*La viabilidad de la investigación está íntimamente relacionada con la disponibilidad de la información, la misma que se recabara de aplicar encuesta al personal administrativo de la Gerencia Regional de Desarrollo Social.*

*Los recursos económicos serán costeados por el investigador, los recursos humanos contando con un equipo: investigador, asesor y apoyo logístico.*

*El tiempo de desarrollo será de seis meses y la recopilación de la información se aplicará mediante encuesta.*

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1 Investigaciones internacionales

(Espin, 2016), *Modelo para la Gestión del Talento Humano orientado al alto Desempeño de los Docentes y Directivos de la Universidad Nacional de Chimborazo. Tesis presentada en opción del grado científico de Doctor en Ciencias Económicas. Universidad de la Habana, Cuba. Tuvo como objetivo: diseñar un modelo de gestión del talento humano orientado al alto desempeño de los docentes y directivos de la Universidad Nacional de Chimborazo. Llegando a las siguientes conclusiones: 1) La gestión del talento humano es un proceso estratégico, en tanto pretende la mejor elección, educación, organización y satisfacción del factor humano, estimulando el desarrollo de competencias específicas que tiendan a un alto desempeño de los docentes y directivos de las universidades. 2) No existen referencias de la existencia de un modelo de gestión del talento humano que incorpore indicadores para medir el alto desempeño de los docentes y directivos de una universidad. 3) El diagnóstico del talento humano realizado en la Universidad Nacional de Chimborazo evidenció la existencia de problemas en todas las funciones analizadas, entre las que destacan desactualización de los perfiles, cargas de trabajo no equitativas, incorrecta planificación de los docentes, selección inadecuada de docentes, indicadores pobres de evaluación del desempeño y recompensas inadecuadas. 4) El modelo propuesto para el alto desempeño de los docentes y directivos de la Universidad Nacional de Chimborazo posee enfoque sistémico, proactivo y de contingencia. 5) Para la Operacionalización del modelo se diseñó un procedimiento que contiene dos fases y cuatro etapas, el cual incorpora un conjunto de indicadores para la medición del alto desempeño de los docentes y directivos de la UNACH. 6) El modelo fue validado a través del método de expertos, obteniéndose un índice de concordancia medio de 0.71. 7) El modelo fue validado a través de la técnica de IADOV, obteniéndose un índice de satisfacción general de 0,75 .*

(Flores, Velasquez, & Gómez, 2017), en su artículo científico titulado “Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre 2016”, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Departamento de Ciencias Económicas y Administrativas, Nicaragua, Indica que la calidad del trabajo se refiere al bienestar general de los trabajadores en el desempeño de sus tareas, es decir, que los factores del desempeño laboral con la calidad del trabajo sí se relacionan ya que, incide con el liderazgo, por ende, se le recomienda a la institución diseñar e implementar la evaluación al desempeño para que haya mejores resultados con el desempeño del trabajador. conclusiones: 1) El proceso que realiza la institución, para el reclutamiento y selección de personal no va acorde con los requerimientos establecidos porque se ha evidenciado que existe cierto grado de ineficiencia en los procesos ejecutados por el personal administrativo, debido a que no se da el cumplimiento del reglamento interno. 2) Los factores que influyen en el comportamiento del desempeño laboral son: habilidades, liderazgo, iniciativa, compañerismo, adaptación a los cambios, eficiencia, eficacia, satisfacción, rendimiento laboral y clima organizacional o laboral. Al tomar en cuenta la institución estos factores se conlleva a mejores resultados en cuanto al desempeño laboral del trabajador. 3) Para lograr un mejor rendimiento en los trabajadores de la Alcaldía, se diseñó un plan de acción para que el área de recursos humanos la incorpore y de esta manera contribuya al eficiente desempeño laboral. 4) El supuesto se cumple debido a que los factores del desempeño laboral sí se relacionan con la calidad del trabajo, independientemente que el trabajador se sienta satisfecho o no, o si tienen eficiencia y eficacia; sin embargo, a pesar de esto se da la relación de estos factores.

(García A. , 2013), en su tesis titulada “Análisis de la gestión del recurso humano por competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel”, Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Ecuador, Tulcán - hallazgos principales: se pudo determinar que para los procesos de reclutamiento y selección no se han diseñado instrumentos que permitan realizarlos de manera eficiente y así proveer de los mejores talentos a la institución, por otra parte la inducción del personal es un proceso al cual no se ha dado la debida importancia, para desde un

*inicio orientar los esfuerzos del personal hacia el cumplimiento de la misión y visión institucionales, actualmente la institución no dispone de un manual de inducción. Para evaluar el desempeño del personal no se toma en cuenta el criterio de los clientes internos y externos por lo que se puede decir que no existe una evaluación integral acerca del desempeño de los servidores de esta institución, el entorno no favorece al desarrollo y fomento del trabajo en equipo, a pesar de que existen personas quienes participan de ellos y están conscientes de los beneficios de integrar equipos de trabajo existen quienes se presentan renuentes hacia esta iniciativa, por lo que hay que trabajar para que estas personas puedan integrarse de mejor manera. Se llegaron a las siguientes conclusiones: 1) No se han establecido parámetros para el ingreso de personal a la institución, que definan el perfil requerido y a la vez garanticen un buen desempeño en el desarrollo de sus funciones; como lo manifiesta el 82% del personal encuestado y la persona encargada del talento humano. 2) La gestión del talento humano en la institución no se encuentra estructurada bajo procesos que conduzcan a aprovechar el potencial recurso humano con el que dispone. 3) El reclutamiento y selección de personal no se realiza de manera técnica con instrumentos que permitan evaluar los conocimientos, habilidades y actitudes de los postulantes, y de esa manera seleccionar al mejor candidato. Siendo entonces la selección del personal discrecional, el 64% del personal participante así lo indica. 4) No se han definido planes de capacitación y desarrollo acordes a las necesidades institucionales que favorezcan a consolidar los conocimientos específicos para el desarrollo de actividades, así como para el fortalecimiento de habilidades. 5) La evaluación del desempeño es vista como una obligación y no como una fuente de información que provee los datos necesarios para planear capacitaciones e identificar personas con potencial de desarrollo. El 82% del personal indica que los clientes internos y externos no son partícipes de este proceso por lo que no se puede obtener una visión consolidada del desempeño de las personas.*

*(Cevallos, 2013), en su tesis titulada “Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena, año 2013” Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador. Hallazgos principales: La unidad de talento humano debe cumplir periódicamente con un plan de seguimiento y evaluación a todo el personal, aplicar el plan de capacitación a la que han asistido va de acuerdo a el cargo que desempeñan para*

*aplicar lo aprendido, si se asistió a una capacitación que no va de acuerdo al cargo no se puede aplicar el conocimiento, en ciertos casos se asigna por la confianza cerrada. Llegando a las siguientes conclusiones: a) Se determinó que el 60,34% del total de que participaron en las encuestas pertenece a la suscripción de contrato por nombramiento es decir personal estable, cuya opinión es relevante para el objeto de estudio. b) Se determinó que es indispensable que el ingreso de un nuevo servidor público para ocupar un vacante en la institución se dé mediante la aplicación del proceso de reclutamiento y selección. c) Se determinó que el personal que se desempeña en los diferentes cargos debe cumplir con los conocimientos adecuados y el perfil para el mismo. d) Existe desconocimiento sobre el cumplimiento de los procesos de servicio público. e) Un porcentaje muy significativo considera que la capacitación al personal permite desempeñar mejor las funciones y responsabilidades que tienen a su cargo. f) Existe desconocimiento sobre la estructura organizacional, como también si la institución posee un manual de funciones y procedimientos.*

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

*(Inca, Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015, 2015), en su tesis titulada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015”, Universidad Nacional José María Arguedas, Perú. Como hallazgos principales: Se aplicó el coeficiente de relación de Spearman, en el que se observa un valor de 0,819 lo que significa que existe una correlación positiva alta, y con respecto al valor de “sig.” se obtuvo un resultado de 0.000, que es menor a 0.05 (nivel de significancia), por ende, existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, Llegando a las siguientes conclusiones: a) La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador. b) La selección de personal y calidad del trabajo en la*

*Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo. c) La selección de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.613, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo. d) La capacitación de personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.756, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo. e) La capacitación de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.672, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre capacitación del personal y el trabajo en equipo.*

*(Asencios, 2016), en su tesis titulada “Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue. Lima, 2016”, Universidad Cesar Vallejo, Perú, Como hallazgos principales: se observa que un 67% de los servidores administrativos encuestados perciben a la gestión del talento humano como regular, por otro lado, el 17% servidores perciben su la gestión del talento humano como alto, finalmente, un 16% de servidores califican a la gestión del talento humano como bajo. Se observa que un 47% de los servidores administrativos encuestados perciben al desempeño laboral como alto, por otro lado el 39% de los servidores perciben al desempeño laboral como regular; finalmente el 14% de los servidores califican al desempeño laboral como bajo. Se llegaron a las siguientes conclusiones: a) La gestión del talento humano tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; b) La admisión de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral; c) Las capacidades tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral y d) La compensación de personal tuvo una relación positiva moderada con el desempeño laboral.*

*(Oscoco, 2015), en su tesis titulada “Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas-Apurímac, 2014”, Universidad Nacional José María Arguedas, Perú.*

*Como hallazgos principales: El 48.6% de los trabajadores manifiestan que la municipalidad sí realiza la planificación de personal; el 45.7% de los trabajadores menciona que sólo algunas veces se aplican los programas de personal. Las pruebas de desempeño muestran que el 34.3% de trabajadores se desempeña de forma regular. Un factor importante de ello es el apoyo y acompañamiento que realizan los jefes de área y jefe de personal a los trabajadores, Siendo las conclusiones de la investigación: a) La gestión de talento humano se relaciona de forma positiva débil con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha. De acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman (0.552). b) La planificación de talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.475, coeficiente de correlación de Spearman) con el desempeño laboral del personal de la Municipalidad Distrital de Pacucha. c) La integración del talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.483 coeficientes de correlación de Spearman) con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha. d) El desarrollo del talento humano se relaciona de forma positiva.*

## **2.2 Bases teóricas**

*Variable Independiente: Gestión del Talento Humano*

### *A. Definiciones.*

(Bohlander, Snell, & Morris, 2018), Menciona que son los conocimientos, habilidades y capacidades de los individuos que tienen un valor económico para una organización.

(Werther, Davis, & Guzmán, 2014), Señala que es factor económico primario que consta de habilidades y destrezas que las personas adquieren en el transcurso de su vida y abarca estudios formales e informales.

(Chiavenato I. , 2009), Manifiesta que es una gestión dedicada a la integración, la formación, la evaluación y la remuneración de los empleados.

(Tejada, 2003), Señala que la gestión del talento humano “es la vinculación de la potencialidad humana con los métodos productivos eficientemente, seguros y fuertes, para descubrir, apoyar, promover, instalar métodos de estudio y estimular el intelecto de sus socios y el suyo propio (p.117).

El autor considera que la potencialidad humana es uno de los métodos más beneficiosos para una organización.

(Alles, 2007), La gestión del talento humano implica “capacidades profesionales, al realizar su trabajo y el hecho de hacerlo bien, cuando se habla de talento humano significa que el trabajador manifieste su capacidad a través de su desempeño profesional” (p.30).

Se destaca el compromiso al realizar sus actividades, midiendo su capacidad de desempeño.

(Garcia, Los macros-procesos: un enfoque en el estudio de la gestión humana, 2009), La gestión humana se define como las técnicas que son la base y soporte a la orientación de la organización, formada por políticas, reglas, actividades con el objeto de lograr constituir, desarrollar y motivar al personal.

Se destaca que un trabajador es importante en la organización, destacando que la motivación es muy importante para lograr los resultados.

(Lledo, 2011), La gestión del talento humano es “el pilar principal para el progreso exitoso de los métodos, ya que en definitiva los individuos son los encargados de desempeñar sus tareas porque los trabajos no se desarrollan solos” (p.34).

El autor manifiesta que en la ejecución de las actividades de una organización respecto a la capacitación del personal, pues, son los encargados de desempeñar las actividades laborales.

(Chiavenato I. , 2009), define la gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, remuneración y calidad de vida. Por lo tanto, la gestión del talento humano, depende entre muchos, de los siguientes elementos principales: La cultura de la empresa, la estructura asimilada por la organización, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada y los procesos internos. En cualquiera de estos aspectos vale la pena recordar que la gestión del talento humano está conformada por las personas y las organizaciones, por lo cual, es básico el trato que se les da a las personas, sea como socios o como recursos.



(Vasquez, Gestion del Talento Humano, 2008), afirmó que la gestión del talento humano es una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos. Señaló la importancia de una participación de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores de la empresa donde se implica formar una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores, con los objetivos empresariales, el pago de salarios. En función de la productividad de cada trabajador, un trato justo a éstos y una formación profesional.

(Mora, 2012), Resalta que la gestión del talento humano es una herramienta estratégica, indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales de acuerdo a las necesidades operativas donde se garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas “de lo que saben hacer” o podrían hacer.

(Castillo, 2010), En relación al tema, refiere que: es una actividad administrativa, la cual se hace cargo de la formación y evaluación constante del personal que integra las empresa, haciendo hincapié y énfasis en cada uno de ellos, porque son el capital más importante dentro de su organización, ya que con cada uno de sus conocimientos ayudan al alcance de los objetivos planteados. Así pues, el área de Recursos Humanos o administración de Recursos Humanos o como sea llamado de forma indistinta en cada institución, contiene todo lo concerniente a la intervención del hombre frente a la organización de la institución; inverso a como se pensaba antes, que el hombre era solo un medio más que participaba en el avance de una actividad organizacional. Ahora se valora y discurre más el desempeño, la motivación y la elaboración con que se cuenta en el desarrollo de la actividad empresarial.

En el análisis de las definiciones se entiende que, la Gestión del Talento Humano es un acopio de prácticas ineludibles que permiten mejorar el resultado de metas y objetivos, en el que es muy importante considerar al recurso humano como el bien máspreciado e importante y el mismo que debe ser considerado como tal brindándole los medios y herramientas adecuadas y necesarias para el resultado de los objetivos. De igual manera, el uso apropiado y oportuno de los capitales de una institución, en que el RH, no solo simboliza el empuje o la

acción de un conjunto de sujetos, considerar también los elementos, al tiempo de llevar a cabo una acción, tal como sapiencias, cualidades, costumbres, capacidades, destrezas, etc.

Así mismo, es importante relacionar la Gestión del Talento Humano a la Administración de los Recursos Humanos, ya que sus bases y cimientos están dados en él y de esta manera, se podrá realizar un mejor estudio.

(Chiavenato, Gestión del Talento Humano, 2008), La Gestión de Recursos Humanos es la articulación de todas las diligencias para formar, constituir, premiar, desplegar, mantener y evaluar a los trabajadores, que tienen como objetivo facilitar las destrezas y competitividad a la institución; mediante el cual se construyen competencias a través de un conjunto compuesto de procesos, los cuales están plenamente identificados y estructurados, que vigila al acervo humano de las instituciones, siendo este la sección principal del acervo intelectual y el eje del éxito de la organización”. Así mismo, según Chiavenato (2008), “refiere que la administración de los RH es el acopio de disposiciones constituidas, en relación a la función laboral, dado que intervienen en la eficiencia de los colaboradores y de las instituciones.

(Ulrich, 2000), Menciona que las orientaciones primordiales de la administración de los Recursos Humanos se basan en: los trabajadores como individuos humanos, están provistas de personalidades propias y distintas entre ellas, teniendo de sapiencias, destrezas y competitividades necesarias para la dirección de los acervos de la institución; así también se menciona a los individuos como los principales impulsores de los recursos, los mismos que promueven a la institución, siendo así capaz de proveerla del talento con el fin de renovar y competir; además los colaboradores como socios de la institución, son idóneos de impulsarla hacia el excelentísimo y el triunfo, ya que los trabajadores realizan aportes a la institución como denuedo, consagración, adeudo, etc., con la expectativa de conseguir ganancias de dicha inversión, a través de pagos, estímulos económicos, mejorar el perfil profesional, línea de carrera, etc. Entonces según lo mencionado, en la forma en que el producto sea sostenible, la directriz positiva será hacia conservar o incrementar la inversión y finalmente los colaboradores son el capital humano, siendo el principal elemento de la institución que suma inteligencia.

## *B. Dimensiones de la Gestión del Talento Humano*

*(Chiavenato I. , 2009), Procesos para integrar personas: Son los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas. Incluyen el reclutamiento y la selección de personal.*

*(Chiavenato I. , 2009), Procesos para organizar a las personas: Son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño. Incluyen el diseño organizacional y de puestos, el análisis y la descripción de los mismos, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño.*

*(Chiavenato I. , 2009), Procesos para recompensar a las personas: Son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen recompensas, remuneración y prestaciones y servicios sociales.*

*(Chiavenato I. , 2009), Procesos para desarrollar a las personas: Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implican la formación y el desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios y el desarrollo de carreras, y los programas de comunicación y conformidad.*

*(Chiavenato I. , 2009) Procesos para retener a las personas: Son los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida y las relaciones sindicales.*

*(Chiavenato I. , 2009), Procesos para auditar a las personas. Son los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados. Incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa.*

*Variable dependiente: Productividad.*

A. *Definiciones.*

*(Welhrich, 2017), “La productividad es el cociente producción insumos dentro de un periodo, considerando la calidad”. Este concepto puede aplicarse a la productividad de organizaciones, gerentes, personal de staff y otros trabajadores. La medición del trabajo calificado es relativamente sencilla, pero se complica en el cálculo del capital intelectual*

*La diferencia entre los dos tipos de trabajo es el uso relativo de los conocimientos y habilidades; así, a una persona en línea de producción se le considera un trabajador calificado, en tanto que el asistente de administración (cuya principal función es la planeación) sería un elemento del capital intelectual.*

*(Cespedes, 2016), “La productividad mide la eficiencia de los factores en el proceso productivo”*

*La principal característica de la productividad es que la variable no es directamente observable, razón por la cual la aproximación que se tome para identificarla dependerá del enfoque usado sobre el número de factores de producción y sobre la función de producción subyacente considerada.*

*(Gutierrez, 2014), La productividad se refiere a los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema por lo que se incrementa la productividad es lograr mejor resultado considerando los recursos empleados para generarlos.*

*En general, la productividad se mide por el cociente formado por los resultados logrados y los recursos empleados.*

*Los resultados pueden medirse en unidades producidas, en piezas vendidas o en utilidades, mientras que los recursos empleados pueden cuantificarse por número de trabajadores, tiempo total empleado, horas máquina etc.*

*(Garcia, 2011), “La productividad es la relación entre los productos logrados y los insumos que fueron utilizados o los factores de la producción que intervinieron”*

*El índice de productividad da a conocer un buen aprovechamiento de todos y cada uno de los factores de la producción en un periodo definido.*

(Chiavenato, 2007), *Menciona que la productividad se considera el efecto y no causa de la administración de varios recursos. La productividad es la relación mensurable que existe entre el producto obtenido, resultado o salida y los recursos empleados para su producción. En el caso de los recursos humanos, la productividad del trabajo humano es igual al cociente de la relación de una producción multiplicado por el tiempo empleado para terminarla. La productividad humana depende del esfuerzo realizado, del método racional y, sobre todo, del interés y la motivación de las personas. El desconocimiento de estos últimos aspectos es la causa de los pobres resultados de las técnicas de productividad de la mano de obra directa (p.179).*

(Jerico, 2001), *Define productividad como la eficiencia, que refiere a la cuantía de recursos usados con la cuantía generada.*

(Arango, 2004), *La define como los objetivos de cada organización en que el logro de como resultado una elevada productividad, siendo además un motivo de estudio por el comportamiento organizacional, teniendo en consideración la incidencia de la importancia del factor humano en la misma.*

(Vasquez, 2012), *Define así aquellas circunstancias enlazadas de alguna forma con la labor, entendiéndose así que vendrían a ser acciones físicas o intelectuales que percibe una retribución en el marco de una institución.*

### *Teoría de Productividad Laboral*

(Coremberg, 2007), *Dice que la producción obtenida por cada trabajo realizado, de esta forma, el trabajo como un insumo usado en la actividad de producción podría ser medido y cuantificado en función de trabajadores y horas de trabajo.*

(Koontz, 2004), *Determinaron que es la correlación entre insumos y productos en una fase determinado con específica atención en la calidad; por lo tanto se conceptualiza como la concordancia entre la cuantía de valores producidos y la cuantía de recursos usados; por lo tanto la productividad, es el equivalente a*

*ganancia, eso quiere decir que algún trabajador es productor, con una cuantía de insumos en una determinada fase de tiempo.*

*(Fuentes, 2012), indica que los elementos que más afectan la producción y el crecimiento de la institución se establecen por: los Recursos Humanos, que se consideran como el elemento determinante de la producción ya que éste rige a los demás componentes; las máquinas y los equipos, son fundamentales tomándolo en cuenta, en el cual intermedian la conformación y recreación de los perfiles.*

*(Gaither, 2000), conceptualizaron a la producción como la cuantía de productos y servicios ejecutados con los recursos usados y plantearon la fórmula a continuación para su medición:  $Productividad = \frac{Cantidad\ de\ productos\ o\ servicios\ realizados}{Cantidad\ de\ recursos\ utilizados}$ .*

*Haciendo un análisis de productividad laboral, se entiende que es un objetivo y un indicador, siendo el resultado de la validez con la que se dirige el Talento Humano, en el cual para acrecentar la producción de la labor, se necesita exista una mejoría en la educación y adiestramiento, por lo cual la productividad se puede definir como la cuantía de bienes producidos y la cuantía de recursos usados, desde una perspectiva en el que se dice que alguien produce cuando con la cuantía de recursos obtiene el máximo de productos en un período en particular.*

### **Variable productividad laboral**

*(Pernaut, 2008), Manifestó en su investigación “La correlación entre el beneficio y la cantidad de elementos para conseguirlo”.*

*(Delgado, 2010), Manifestó en su investigación: Es la inversión en el los trabajadores sin cuestionar porque el capital monetario que se invertirá, regresará con mejores productos en pro de la empresa.*

#### **B. Dimensiones de la Productividad**

##### *Desempeño*

**(Louffat, Administracion del Potencial humano, 2012), Menciona que el**

*desempeño laboral es un proceso técnico de la administración del potencial humano que se encarga de medir periódicamente la eficiencia del funcionamiento en el cumplimiento de las tareas.*

*(Guizar, 2013), Define el desempeño laboral como el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organizacional en un tiempo determinado.*

*(Martinez, L a Gestion empresarial, 2013), Menciona que el desempeño laboral tiene gran efecto sobre el rendimiento laboral y que no solo es la base para las decisiones del personal, sino también afecta a la motivación de los empleados que es pieza clave en su rendimiento.*

*(Newstrom, 2011)), Define al desempeño laboral como la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad.*

*(Chiavenato, Administracion de Recursos Humanos, 2011), Define al desempeño laboral como la eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral.*

### ***Sinergia***

*Proviene del griego “synergo”, significando etimológicamente “trabajando en conjunto”. Por otro parte, el término literalmente significa “unión de energías”; conceptualmente significa multiplicación de energías (Merlano, 2011).*

*Trasladando este concepto al mundo empresarial concluiríamos que la sinergia es la valoración mental, emocional y psicológica de los individuos que trabajan en la misma*

*“La sinergia es la suma de energías individuales que se multiplica progresivamente, reflejándose sobre la totalidad del grupo” (Cortese, 2004).*

*(Chiavenato, 2007), las organizaciones producen valor a través del efecto sinérgico. De modo global, los recursos financieros, humanos y materiales*

*cuando se consideran factores de producción- generan riqueza a través de la misma sinergia organizacional”.*

*Las organizaciones requieren cada día que empresas se esfuercen por desarrollar metodologías que promuevan el trabajo en equipo y por ende el rendimiento de los trabajadores para el logro de los objetivos bajo una visión común o compartida. Así las empresas alcanzan las metas y logros bajo una competencia no solo individual, sino grupal.*

*Para el máximo rendimiento de los trabajos se debe crear una cultura organizacional que fomente la unidad y la participación del equipo, los líderes deben trasmitirlo a los trabajadores para que sea parte de la vivencia y planificación diaria y así los resultados se reflejen en las producciones o productividades de la empresa.*

*Cuando uno se comunica con sinergia, simplemente abre su mente, su corazón y sus expresiones a nuevas posibilidades, nuevas alternativas, nuevas opciones.*

### ***Aspectos para fomentar la Sinergia Organizacional***

*Se requiere trabajar en algunos aspectos dentro de la organización, tenemos los siguientes:*

*Visión Compartida: la visión tiene que ser compartida con todos los miembros de la organización, para que tenga resultados, a corto plazo como a largo plazo. Sin visión no hay sinergia.*

*Cultura de participación: dentro de la filosofía organizacional las empresas deben inculcar a una cultura de participación, con lo que mejorará el ambiente laboral y también la percepción de cada integrante así como la autoestima.*

*Información Transparente: es necesario contar con políticas claras para que se pueda dar la sinergia y así manejar de forma correcta la información, con lo que se disminuye los malos entendidos.*



*Hábitos de Ganar-Ganar: este hábito asegura el rendimiento en las áreas laborales y excelentes equipos de trabajo, ya que genera un estilo de comunicación que beneficia a las dos partes.*

*Consultoría Externa: es una buena estrategia recurrir a consultores externos cuando los líderes o jefes hayan descuidado algún aspecto sobre el trabajo en equipo en la organización.*

*Resaltar los Éxitos del Equipo: asegura que se ha comprobado que es más vital los puntos fuertes de los miembros de la organización porque motivan y fortalecen la confianza de los mismos, que solo concentrarse en los negativos (Merlano, 2011).*

*(Almeida, 2013), ¿Para poder mejorar los productos o servicios dentro de una organización que se debe dar?.*

*El mejoramiento se obtiene siguiendo esto determinados puntos como son: Conjunto de técnicas, aspecto organizativo, aspecto humano, los aspectos laborales en torno a las relaciones, las condiciones en los centros laborales, la eficacia en otros espacios.*

*Espacio propio: Productividad es muy importante y esto se deben ejercer en los niños y enseñarle el aprovechamiento del tiempo como una disciplina para beneficio productivo de las instituciones y empresas.*

*Ámbito empresarial: Todas las empresas en estos tiempos tratan de reducir sus costos y aprovechar sus recursos es decir mejoramiento de la productividad, si fuera así tendríamos en la actualidad un país muy productivo y beneficioso para todos nosotros.*

*Ámbito nacional: En estos tiempos se ha quedado demostrado que cuando se tiene una mejor calidad de vida y progreso es porque hay productividad es muy beneficioso para todos los habitantes porque es aquí donde se distribuye en forma equitativa los recursos y riquezas como también son destinado mejor los ingresos y las riquezas mediante las instituciones o empresas que componen dicha comunidad en el aspecto laboral.*



Figura 1: Mejoramiento de la productividad

*La variable productividad y sus tres dimensiones*

*Estas tres dimensiones son: Recurso humano, sistema productivo y medio ambiente.*



Figura 2: dimensiones de la productividad

(Almeida, 2013) Mencionó en su investigación “Existen tres; la eficacia, adaptabilidad y eficiencia”.

*Eficiencia*

(Almeida, 2013), “Cuando se utiliza de una manera responsable los recursos obtenemos una mejor calidad del servicio; empleando agua, combustibles y la energía eléctrica, en cuantías necesarias sin derrochar; asimismo usar las herramientas, máquinas y equipos de manera apropiada, impidiendo algún desperfecto”.

*Efectividad*

(Almeida, 2013), “Es la medida en que se obtienen los resultados planteados en la empresa”.

### *Adaptabilidad*

(Almeida, 2013), “Es la adaptación del trabajador hacia los cambios” p. 31-32).

(Moore, 1984), *Eficiencia, Eficacia.*

*Eficiencia, es aquella que se aplica de manera responsable a los recursos obteniendo buenos resultados, de esa manera si se aumentan los resultados utilizando los mismos recursos hablamos de una gestión eficiente.*

*Se debe de llevar políticas que refuercen la eficiencia y no que sea netamente técnico ante estas decisiones, sino de tratar de definir e identificar cualquier objeto medible ante esta desviación en los resultados según las actividades públicas mediante el método cuantitativo.*

*En su investigación desde un análisis muy simple de cómo puede definir a la eficiencia si no es “la relación entre costos y el valor efectivamente producido”. La eficiencia tiene por ende un carácter reduccionista como punto de iniciativa en una administración moderna y eficaz. Es por ello que entre los recursos y resultados que se miden se distingue la eficiencia técnica, y económica por la valoración, y puede disponerse los recursos mediante la optimización de estos para una actividad productiva utilizando los recursos empleados, esta es eficiencia distributiva. Entonces resumida de esa manera, puede ser peligroso si no hay una medida que defina la eficacia.*

### *Eficacia*

*Clásicamente es definir en qué nivel se obtienen los objetivos propuestos. Aunque estos no sean claros, sean demasiados y hasta contradictorios o se encuentren pendientes a permutaciones constantes en el período, hechos habituales en la administración pública.*

*Aumentar la tendencialmente lo que se ofrece al público a las peticiones del exterior es lo que predomina entre otras adopciones. Es por ello que el marketing, gestión de servicios y calidad total son muy importantes porque mejoran la gestión y la calidad de los servicios públicos demandados, por lo cual se vuelve representativo e innovador.*

*(Uribe, 2011), refirió que la productividad es uno de los elementos que contribuyen a determinar el nivel de competitividad de una empresa: La productividad micro. La productividad es una medida interna de la organización que se convierte en el soporte del desarrollo de la competitividad que, como se ha planteado, es un reconocimiento externo (del mercado) a la empresa.*

*Si bien la productividad se convierte al final en un indicador que permite medir el desempeño organizacional, es en principio un concepto y un enfoque de pensamiento y trabajo. La Agencia Europea para la productividad planteó en 1959 el enunciado que se ha convertido en el marco filosófico de la productividad: Productividad es una relación entre los resultados alcanzados y los recursos invertidos para ello. “Hacer más con menos.” En términos generales es la relación entre las salidas (output) y las entradas (input) en un sistema económico. Es también una relación entre la eficacia y la eficiencia. Según (Uribe, 2011), refirió “La eficacia es la orientación hacia los resultados; es alcanzar los objetivos, obtener los logros: Todo ello con los niveles de calidad preestablecidos”.*

*“La eficiencia es el mejor uso de los recursos aprovechables; está orientada a optimizar los recursos de la empresa en el desarrollo de sus tareas, de sus actividades diarias”.*

*Se es productivo cuando se alcanzan los resultados con la optimización de los recursos, dado un nivel de calidad determinado. En este sentido, existen tres caminos que conducen a incrementar la productividad de la empresa:*

- a) Logrando incrementar los resultados manteniendo constante los recursos invertidos para ello.*
- b) Manteniendo los resultados disminuyendo los recursos invertidos en el proceso.*
- c) Incrementando los resultados obtenidos y disminuyendo los recursos invertidos para ello.*

*Si se asume que el logro de los resultados, la realización de las tareas, el alcance de los objetivos corresponde al concepto de eficacia y que la optimización del uso de los recursos corresponde al concepto de eficiencia; se puede concluir de nuevo que la productividad es una relación entre la eficacia y la eficiencia. Y cuando se habla*

*de eficacia y eficiencia aparece el concepto de efectividad. Al final, es pertinente deducir que la productividad es efectividad.*

*La productividad micro se centra en la manera como la empresa puede incrementar sus resultados optimizando la utilización de recursos, a partir de dos elementos independientes pero complementarios entre sí: la gestión y los procesos productivos. El primer elemento se refiere a la manera como se planean, se obtienen y se ejecutan los recursos organizacionales con respecto a las diferentes responsabilidades empresariales: los clientes y el mercado, el dinero y el talento humano, las relaciones con el Estado y con la comunidad, entre otros. De esta manera se habla de gestión de mercados, gestión financiera, gestión del talento humano, gestión de la responsabilidad social, etc.*

*La gestión se desarrolla mediante procesos y procedimientos en los cuales se utiliza el conocimiento y la experiencia del talento humano que se involucra en él y el de las organizaciones mismas, éste último conocido como aprendizaje organizacional.*

*Es la forma como la empresa desarrolla sus acciones día a día, a nivel global y a nivel particular. En la medida en que esta gestión sea más exitosa la empresa desarrollará mayor competitividad en los mercados. En la gestión exitosa, total o por funciones, la empresa puede construir ventaja competitiva.*

*El segundo elemento, los procesos productivos, se refiere a la manera como se producen los bienes que la empresa comercializa y/o la forma como se prestan los servicios a sus clientes.*

*La fórmula (el know-how), la rapidez del proceso, la interpretación de los requerimientos del cliente y su transformación en las características del producto o servicio, la calidad y calidez del talento humano que interviene, entre muchas otras, pueden ser detonantes para el desarrollo de ventajas competitivas que logren que el cliente prefiera a una organización sobre sus competidores*

## **Bases filosóficas**

*En cuanto a la identificación del desempeño laboral las corrientes filosóficas sobre el origen de los derechos subjetivos también es trascendente, pues los positivistas consideran que los derechos humanos son variables del ser humano, pues para ellos los seres humanos puede tenerse o no estos derechos, dependiendo de la norma jurídica.*

*Su Base filosófica de la investigación tiene su base en la Teoría Humanista o Humanismo que significa un profundo conocimiento del ser humano, con características intelectuales que se pueden cultivar y acrecentar con sentimientos emociones programas educativos acordes a una necesidad social y humana, necesidades físicas de espiritualidad y de sociabilidad. En ese mismo sentido existen postulados humanistas que nos ayudan a comprender la importancia de estar equilibrado para interactuar con otras personas.*

*Adam Smith dice lo siguiente: la productividad del individuo no es social, porque el individuo siempre que produce actúa movido por la avaricia y el egoísmo. Precisamente porque ésta es la causa de su productividad, si el individuo intentara ser benéfico, entraría en contradicción con la propia índole de su productividad, y por lo tanto se transformaría automáticamente en improductivo. Y sin embargo, dice, no puede admitirse que la productividad individual no sea a su vez social. Pero ¿cómo lo es? Pues por un procedimiento en definitiva mecánico, que él llama «la mano invisible». La mano invisible es un elemento utópico puro, puesto que la utopía consiste en decir que la productividad social es automática, es decir, extrahumana; en eso consiste su sociología. Leo el texto: «el empresario no pretende promover el bienestar público ni sabe cuándo está promoviéndolo. Al dirigir su industria de tal manera que el producto alcance su máximo valor, sólo busca su propio beneficio; pero le guía una mano invisible para contribuir a un objetivo que no formaba parte de lo que perseguía*

### **2.3 Definición de términos básicos**

#### ***Gestión del Talento Humano:***

*Define la gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas, incluido*

*reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, remuneración y calidad de vida.*

***Procesos para integrar personas:*** *Son los procesos para incluir a nuevas personas en la empresa. Se pueden llamar procesos para proveer o abastecer personas. Incluyen el reclutamiento y la selección de personal. (Chiavenato I. , 2009).*

***Procesos para organizar a las personas:*** *Son los procesos para diseñar las actividades que las personas realizarán en la empresa, para orientar y acompañar su desempeño. Incluyen el diseño organizacional y de puestos, el análisis y la descripción de los mismos, la colocación de las personas y la evaluación del desempeño. (Chiavenato I. , 2009).*

***Procesos para recompensar a las personas:*** *Son los procesos para incentivar a las personas y para satisfacer sus necesidades individuales más elevadas. Incluyen recompensas, remuneración y prestaciones y servicios sociales. (Chiavenato I. , 2009).*

***Procesos para desarrollar a las personas:*** *Son los procesos para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal. Implican la formación y el desarrollo, la administración del conocimiento y de las competencias, el aprendizaje, los programas de cambios y el desarrollo de carreras, y los programas de comunicación y conformidad. (Chiavenato I. , 2009).*

***Procesos para retener a las personas:*** *Son los procesos para crear las condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluyen la administración de la cultura organizacional, el clima, la disciplina, la higiene, la seguridad y la calidad de vida y las relaciones sindicales. (Chiavenato I. , 2009).*

***Procesos para auditar a las personas:*** *Son los procesos para dar seguimiento y controlar las actividades de las personas y para verificar los resultados. Incluyen bancos de datos y sistemas de información administrativa. (Chiavenato I. , 2009).*

### ***Productividad Laboral:***

*En un mundo globalizado, los jefes necesitan conocer las diferencias sociales, culturales y económicas para ajustar a ellas sus organizaciones. Comprender las*

*características similares de la gente dentro de un determinado país, es importante para tener éxito en la productividad laboral.*

*A nivel social los resultados obtenidos y conclusiones de esta investigación, permitirán brindar algunas recomendaciones que ayuden a dar sostenibilidad a la motivación y a la productividad laboral. Esta investigación es un punto de partida para otros estudios que busquen mejorar la gestión del capital humano. Hoy en día los colaboradores son insumo principal para el crecimiento económico en una organización.*

*A nivel práctico, motivación y productividad laboral; son importantes para el desarrollo organizacional y económico de las instituciones públicas y privadas, por ello el comportamiento humano de los colaboradores y otros factores encaminados hacia las variables, se convierten en una necesidad de estudiarlo, entenderlo y atenderlo para beneficio de los trabajadores y de toda la organización.*

## **2.4 Hipótesis de investigación**

### **2.4.1 Hipótesis general**

*La gestión del talento humano influye en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018*

### **2.4.2 Hipótesis específicas**

- 1. Los procesos para integrar personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018.*
- 2. Los procesos para organizar a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018.*



3. *Los procesos para recompensar a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018.*
4. *Los procesos para desarrollar a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018.*
5. *Los procesos para retener a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018.*
6. *Los procesos para auditar a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018.*

## **2.5 Operacionalización de las variables**

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
<b>Variable Independiente:</b> Gestión del Talento humano	Procesos para integrar personas	Aumento del capital humano
		Menor rotación
		Menor ausentismo
	Procesos para organizar alas personas	Mejor desempeño
		Mayor productividad
		Mejor calidad
	Procesos para recompensar a las personas	Satisfacción de las personas
		Compromiso
		Menor rotación
	Procesos para desarrollar a las personas	Menor ausentismo
		Aumento del capital humano
		Mayor productividad
	Procesos para retener a las personas	Mejor calidad
		Satisfacción de las personas
		Ciudadanía organizacional
	Procesos para auditar a las personas	Compromiso
		Realimentación
		Autonomía y libertad
<b>Variable Dependiente:</b> Productividad	Desempeño	Evaluación holística
		Eficiencia
		Efectividad
		Eficacia
	Sinergias	Motivación
		Trabajo en equipo
		Compromiso

# CAPÍTULO III

## METODOLOGÍA

### 3.1 Diseño metodológico

#### 3.1.1 Enfoque

*El enfoque utilizado es el cualitativo-cuantitativo.*

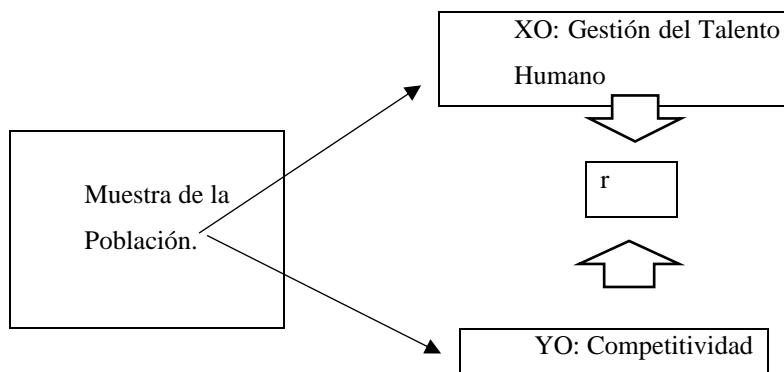
#### 3.1.2 Tipo de estudio

*El diseño es no experimental, descriptiva explicativa, transversal.*

*Hernández, Fernández & Baptista (2014) señalan como las investigaciones que se realizan sin manipular deliberadamente a las variables de estudio.*

*Es transversal ya que se recolectarán en un solo momento, en un momento único.*

*Se considera una investigación no experimental, transversal, correlacional, porque incluye un estudio de relación entre dos variables en concordancia con los objetivos planteados.*



Dónde:

M: Muestra

O: Observación

X: Variable Independiente

r: Relación entre variables

Y: Variable dependiente

*El diseño seleccionado para el presente trabajo de investigación es el más utilizado porque se aplica en situaciones que se desea evaluar el grado de relación que existe entre las dos variables*

## **3.2 Población y muestra**

### **3.2.1 Población**

*La población está conformada por el personal administrativo de la Gerencia Regional de Desarrollo Social que son un total 86 personas: (20 nombrados y 66 contratados).*

### **3.2.2 Muestra**

*No se realizó el cálculo de la muestra porque se evaluará al total de la población*

## **3.3 Técnicas de recolección de datos**

*Básicamente el estudio comprende tres etapas:*

*Para la aplicación del instrumento se coordinará con el Gobierno Regional de Lima, para que a su vez solicite el permiso a los gerentes de cada área y poder aplicar la encuesta a todos los funcionarios y colaboradores.*

*Los cuestionarios fueron aplicados personalmente a los integrantes que conforman la población muestra de mi investigación. La aplicación de la encuesta fue en una sesión de 30 minutos.*

*La prueba fue aplicada dentro de las instalaciones del Gobierno Regional de Lima, la cual se inició dándoles las instrucciones, solicitándoles que respondan a todo el cuestionario. Para evitar el sesgo se enfatizará en que no hay respuestas correctas ni incorrectas.*

*Cuando los colaboradores terminen la prueba se les ira revisando que todos los ítems hayan sido contestados.*

### 3.4 Técnicas para el procedimiento de la información

*Básicamente el estudio comprende tres etapas:*

**Primera**, destinada a la recolección de información general, revisión rápida de estudios realizados, textos, publicaciones oficiales, informes estadísticos, búsquedas por internet de publicaciones electrónicas, visitas a bibliotecas de instituciones relacionadas con el tema. Esta etapa se concluyó con la aprobación del proyecto de Tesis por la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

**Segunda**, consistió en la preparación de materiales para la recopilación de datos en el campo. Entre estas el diseño, elaboración del instrumento y aplicación de la encuesta a los colaboradores del Gobierno Regional de Lima.

**Tercera**, Se realizó el procesamiento, interpretación de los datos recopilados y finalmente las conclusiones.

Se empleó el procesador Statistical Package of Social Sciences (SPSS versión 24), versión en español, con ayuda del EXCEL 2010 para la tabulación de los datos.

Para la prueba de hipótesis se utilizará el estadístico R de Pearson.

**Descriptiva**, permitió recopilar, clasificar, analizar e interpretar los datos de los ítems referidos en los cuestionarios aplicados a los trabajadores que constituyeron la muestra de población. Se empleó las medidas de tendencia central y de dispersión.

Luego de la recolección de datos, se procedió al procesamiento de la información, con la elaboración de cuadros y gráficos estadísticos, se utilizó para ello el SPSS (programa informático Statistical Package for Social Sciences versión 24.0 en español), para hallar resultados de la aplicación de los cuestionarios

Análisis descriptivo por variables y dimensiones con tablas de frecuencias y gráficos.

**Inferencial**, proporciono la teoría necesaria para inferir o estimar la generalización o toma de decisiones sobre la base de la información parcial mediante técnicas descriptivas. Se sometió a prueba:

*La hipótesis central*

*La hipótesis específicas*

*Análisis de los cuadros de doble entrada*

***Validez y confiabilidad y análisis de los datos.***

*Para la validez y confiabilidad de datos se utilizó una matriz tripartita teniendo en cuenta la población y muestra.*

**VALIDEZ DEL INSTRUMENTO**

**MATRIZ DE ANÁLISIS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CRITERIOS	JUECES					Total
	J1	J2	J3	J4	J5	
Claridad	5	3	5	5	5	23
Objetividad	5	5	4	5	4	23
Actualidad	3	5	5	4	5	22
Organización	4	4	5	4	5	22
Suficiencia	5	5	5	4	5	24
Pertinencia	5	5	4	5	4	23
Consistencia	5	5	5	5	5	25
Coherencia	5	5	5	5	5	25
Metodología	4	4	5	5	5	23
Aplicación	5	4	5	5	5	24
TOTAL DE OPINIÓN	46	45	48	47	48	234

Total Máximo= (N° criterios) x (N° de Jueces) x (Puntaje Máximo de Respuesta)

Calculo de coeficiente de validez:

$$\text{Validez} = \frac{234}{250} = 0.936 = 94.0\%$$

$$10 \times 5 \times 5 = 250$$

*Conclusión: El Coeficiente de Validez del Instrumento es 94.0%, es considerado Bueno.*

*Para dicha confiabilidad se utilizó el Alfa de Crombach*

*El método de consistencia interna basado en el alfa de Cronbach permite estimar la fiabilidad de un instrumento de medida a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica. La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad*

de la consistencia interna del instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (Welch & Comer, 1988). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación. Como criterio general, George y Mallery (2003, p. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alfa de Cronbach:

- Coeficiente alfa > 0.9 es excelente*
- Coeficiente alfa > 0.8 es bueno*
- Coeficiente alfa > 0.7 es aceptable*
- Coeficiente alfa < 0.6 es cuestionable*
- Coeficiente alfa < 0.5 es pobre*

Luego se Aplicó SPSS. V.24a una muestra piloto para obtener el coeficiente alfa de Cronbach el cual indicará el nivel de confianza del instrumento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,911	34

*Conclusión: La confiabilidad del instrumento según la escala de George es excelente porque el coeficiente de Alfa de Cronbach es 0.911.*

### ***Escala de estanones***

*Para aplicarla se trabaja con un valor mínimo y un valor máximo y en base a ello hallar los límites de los intervalos agrupados en tres categorías: Aceptación, rechazo e indiferencia; siendo así que a partir del valor “a” hacia la izquierda nos indica una intensidad de rechazo, los valores comprendidos entre “a” y “b” nos indica una intensidad de indiferencia y a partir de “b” hacia la derecha indica una intensidad de aceptación. Para determinar la dirección se obtiene la media aritmética siendo así que*

todos los valores ubicados hacia la izquierda tienen dirección negativa y en caso contrario la dirección será positiva.



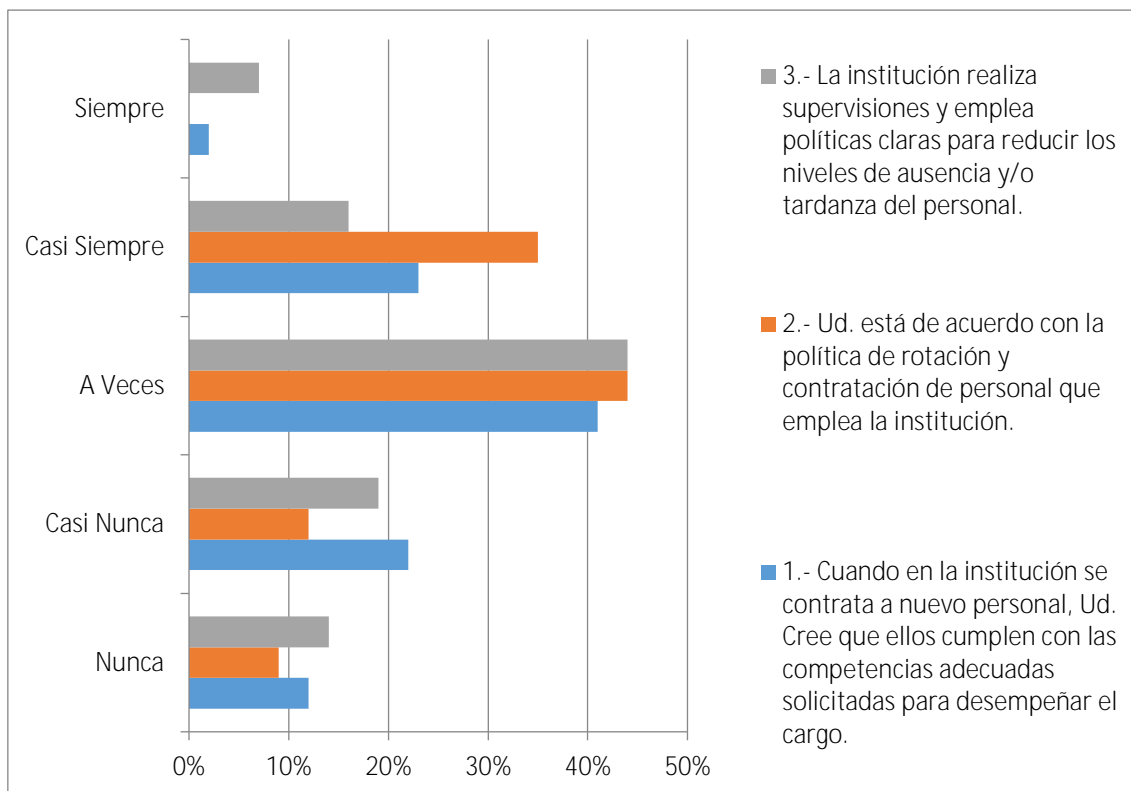
## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Descripción de los resultados

*Tabla 1: Variable Gestión del Talento Humano en la dimensión Procesos para Integrar Personas*

ITEM	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
1.- Cuando en la institución se contrata a nuevo personal, Ud. Cree que ellos cumplen con las competencias adecuadas solicitadas para desempeñar el cargo.	10	12	19	22	35	41	20	23	2	2
2.- Ud. está de acuerdo con la política de rotación y contratación de personal que emplea la institución.	8	9	10	12	38	44	30	35	0	0
3.- La institución realiza supervisiones y emplea políticas claras para reducir los niveles de ausencia y/o tardanza del personal.	12	14	16	19	38	44	14	16	6	7
Promedio Total	10	12	15	17	37	43	21	25	3	3

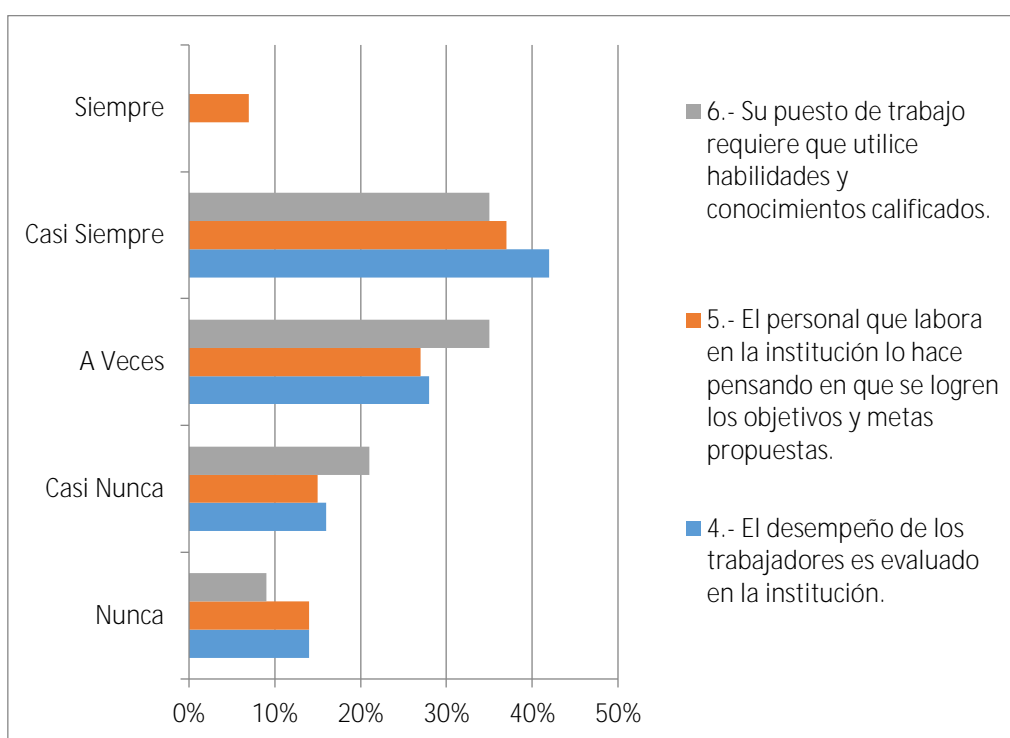


*Figura 3: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Procesos para Integrar Personas*

*Se observa en la tabla 1 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 43% del total de trabajadores que conforman la muestra, quienes consideran que la variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Procesos para Integrar Personas los cumplen A veces, un 25% Casi Siempre, un 17% Casi Nunca, un 12% Nunca y un 3% Siempre.*

**Tabla 2: Variable Gestión del Talento Humano en la dimensión Procesos para Organizar Personas**

ITEM	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
4.- El desempeño de los trabajadores es evaluado en la institución.	12	14	14	16	24	28	36	42	0	0
5.- El personal que labora en la institución lo hace pensando en que se logren los objetivos y metas propuestas.	12	14	13	15	23	27	32	37	6	7
6.- Su puesto de trabajo requiere que utilice habilidades y conocimientos calificados.	8	9	18	21	30	35	30	35	0	0
Promedio Total	11	12	15	17	26	30	33	38	2	2

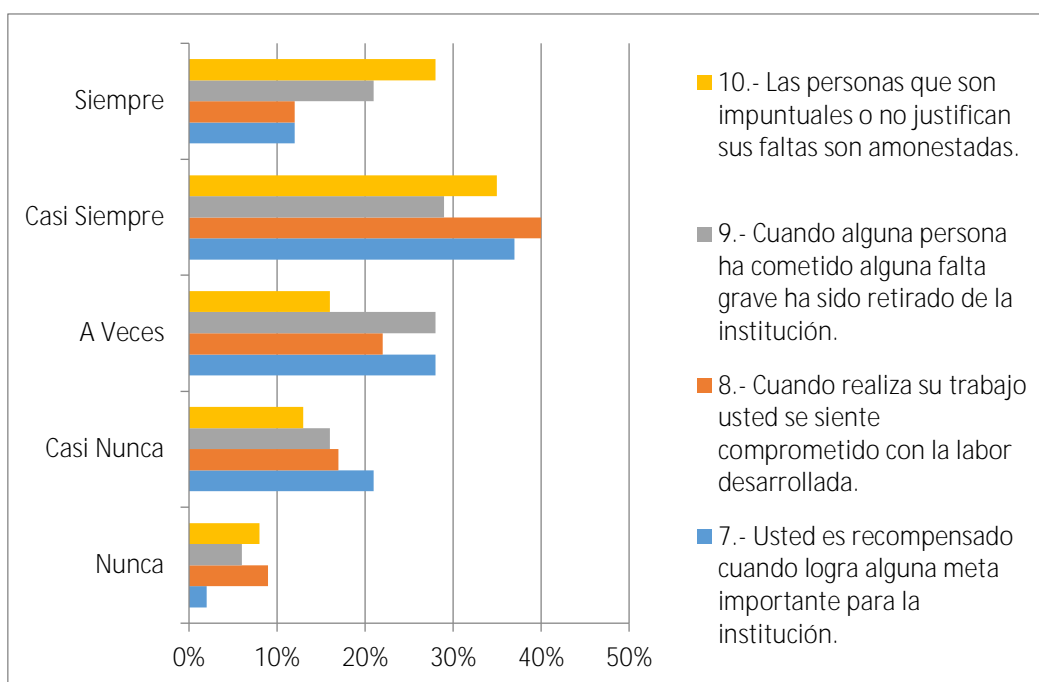


**Figura 4: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Procesos para Organizar Personas**

Se observa en la tabla 2 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 38% del total de trabajadores que conforman la muestra, quienes consideran que la variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Procesos para Organizar Personas los cumplen Casi Siempre, un 30% A Veces, un 17% Casi Nunca, un 12% Nunca y un 2% Siempre.

**Tabla 3: Variable Gestión del Talento Humano en la dimensión Procesos para Recompensar Personas**

ITEM	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
7.- Usted es recompensado cuando logra alguna meta importante para la institución.	2	2	18	21	24	28	32	37	10	12
8.- Cuando realiza su trabajo usted se siente comprometido con la labor desarrollada.	8	9	15	17	19	22	34	40	10	12
9.- Cuando alguna persona ha cometido alguna falta grave ha sido retirado de la institución.	5	6	14	16	24	28	25	29	18	21
10.- Las personas que son impuntuales o no justifican sus faltas son amonestadas.	7	8	11	13	14	16	30	35	24	28
Promedio Total	6	6	15	17	20	24	30	35	16	18

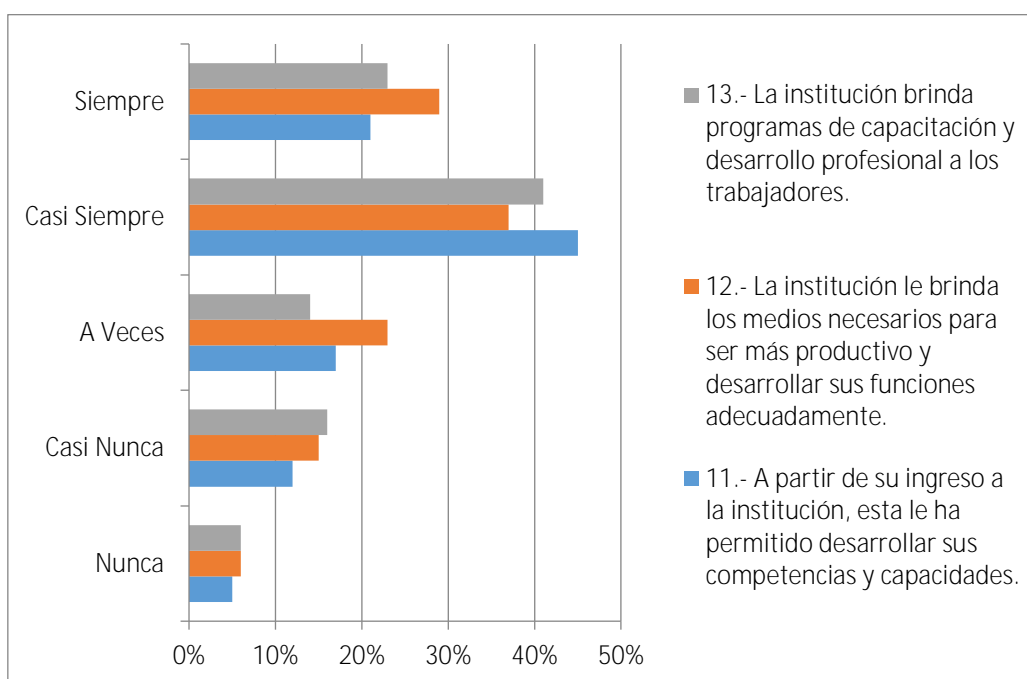


**Figura 5: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Procesos para Recompensar Personas**

Se observa en la tabla 3 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 35% del total de trabajadores que conforman la muestra, quienes consideran que la variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Procesos para Recompensar Personas los cumplen Casi Siempre, un 24% A Veces, un 18% Siempre, un 17% Casi Nunca y un 6% Nunca.

**Tabla 4: Variable Gestión del Talento Humano en la dimensión Procesos para Desarrollar Personas**

ITEM	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
11.- A partir de su ingreso a la institución, esta le ha permitido desarrollar sus competencias y capacidades.	4	5	10	12	15	17	39	45	18	21
12.- La institución le brinda los medios necesarios para ser más productivo y desarrollar sus funciones adecuadamente.	5	6	13	15	20	23	32	37	16	19
13.- La institución brinda programas de capacitación y desarrollo profesional a los trabajadores.	5	6	14	16	12	14	35	41	20	23
Promedio Total	5	5	12	14	16	18	35	41	18	21

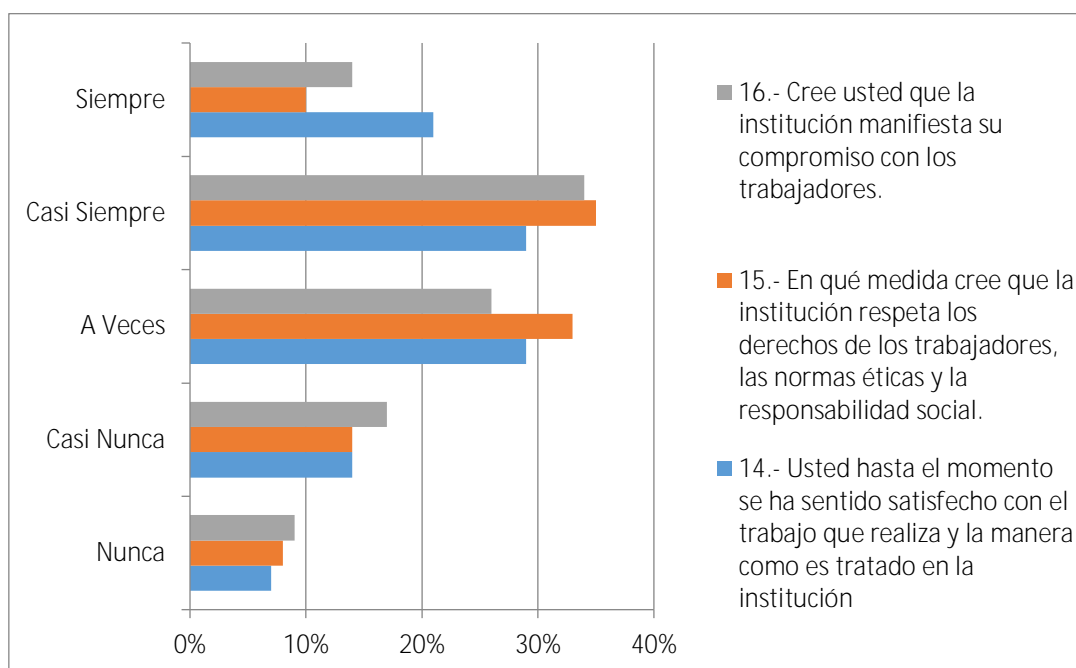


**Figura 6: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Procesos para Desarrollar Personas**

Se observa en la tabla 4 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 41% del total de trabajadores que conforman la muestra, quienes consideran que la variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Procesos para Desarrollar Personas los cumplen Casi Siempre, un 21% Siempre, un 18% A Veces, un 14% Casi Nunca y un 5% Nunca.

**Tabla 5: Variable Gestión del Talento Humano en la dimensión Procesos para Retener Personas**

ITEM	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
14.- Usted hasta el momento se ha sentido satisfecho con el trabajo que realiza y la manera como es tratado en la institución.	6	7	12	14	25	29	25	29	18	21
15.- En qué medida cree que la institución respeta los derechos de los trabajadores, las normas éticas y la responsabilidad social.	7	8	12	14	28	33	30	35	9	10
16.- Cree usted que la institución manifiesta su compromiso con los trabajadores.	8	9	15	17	22	26	29	34	12	14
Promedio Total	7	8	13	15	25	29	28	33	13	15

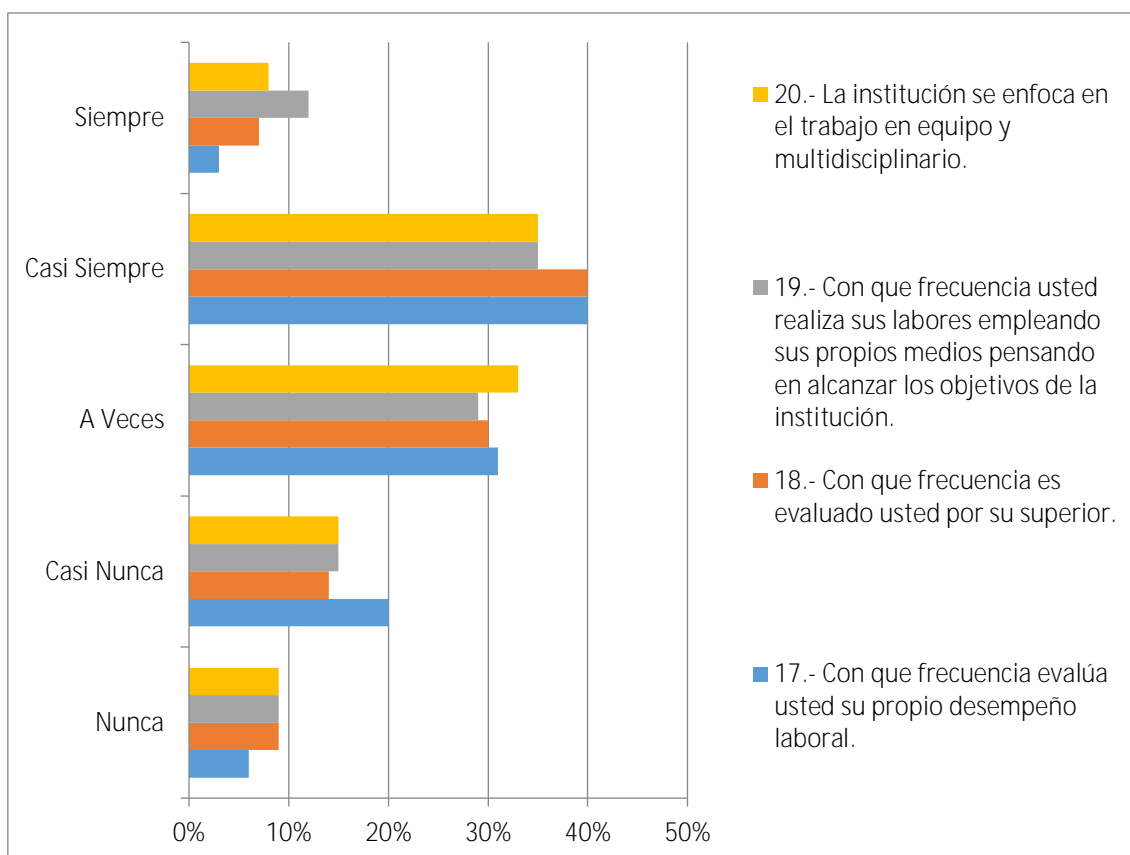


**Figura 7: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Procesos para Retener Personas**

Se observa en la tabla 5 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 33% del total de trabajadores que conforman la muestra, quienes consideran que la variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Procesos para Retener Personas los cumplen Casi Siempre, un 29% A Veces, un 15% Siempre, un 15% Casi Nunca y un 8% Nunca.

**Tabla 6: Variable Gestión del Talento Humano en la dimensión Procesos para Auditar Personas**

ITEM	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
17.- Con qué frecuencia evalúa usted su propio desempeño laboral.	5	6	17	20	27	31	34	40	3	3
18.- Con qué frecuencia es evaluado usted por su superior.	8	9	12	14	26	30	34	40	6	7
19.- Con qué frecuencia usted realiza sus labores empleando sus propios medios pensando en alcanzar los objetivos de la institución.	8	9	13	15	25	29	30	35	10	12
20.- La institución se enfoca en el trabajo en equipo y multidisciplinario.	8	9	13	15	28	33	30	35	7	8
Promedio Total	7	8	14	16	27	31	32	37	7	8



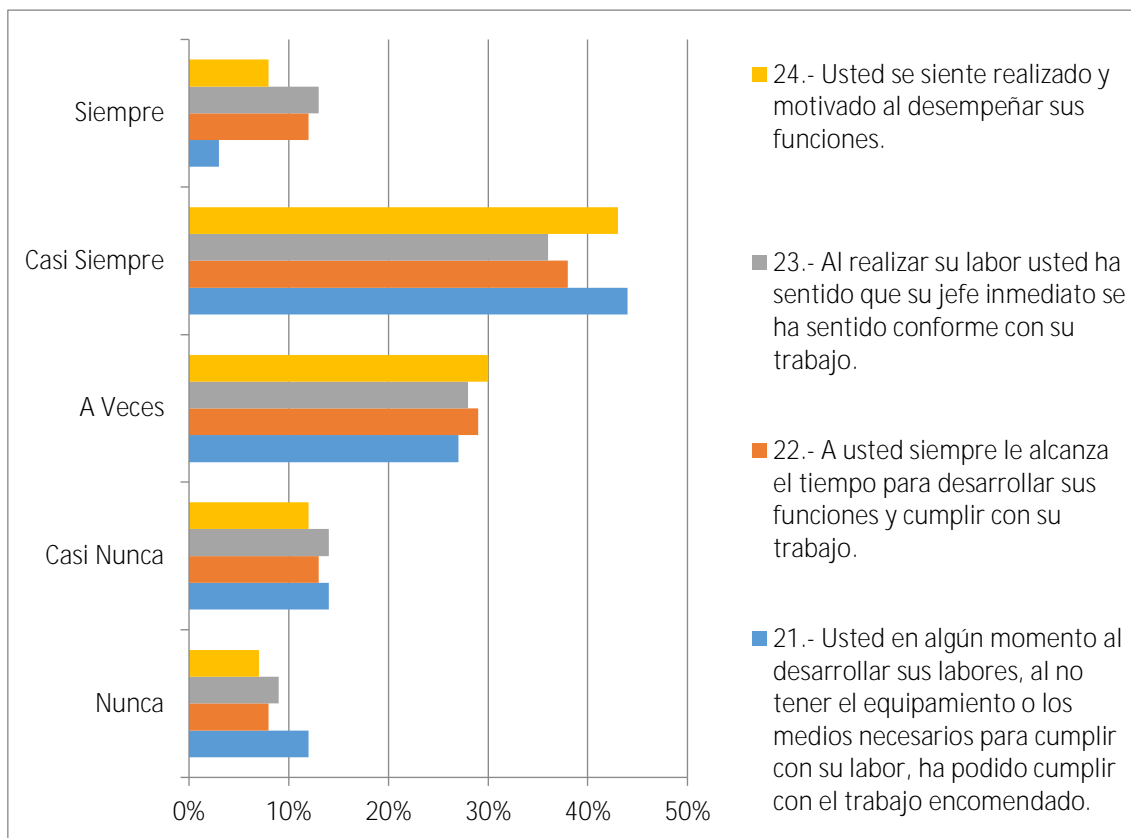
**Figura 8: Variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Procesos para Auditar Personas**

Se observa en la tabla 6 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 37% del total de trabajadores que conforman la muestra, quienes consideran que la variable Gestión de Talento Humano en la dimensión Procesos para Auditar Personas los cumplen Casi Siempre, un 31% A Veces, un 16% Casi Nunca, un 8% Siempre y un 8% Nunca.

Tabla 7: Variable Productividad en la dimensión Desempeño

ITEM	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
21.- Usted en algún momento al desarrollar sus labores, al no tener el equipamiento o los medios necesarios para cumplir con su labor, ha podido cumplir con el trabajo encomendado.	10	12	12	14	23	27	38	44	3	3
22.- A usted siempre le alcanza el tiempo para desarrollar sus funciones y cumplir con su trabajo.	7	8	11	13	25	29	33	38	10	12
23.- Al realizar su labor usted ha sentido que su jefe inmediato se ha sentido conforme con su trabajo.	8	9	12	14	24	28	31	36	11	13
24.- Usted se siente realizado y motivado al desempeñar sus funciones.	6	7	10	12	26	30	37	43	7	8
Promedio Total	8	9	11	13	25	28	35	40	8	9



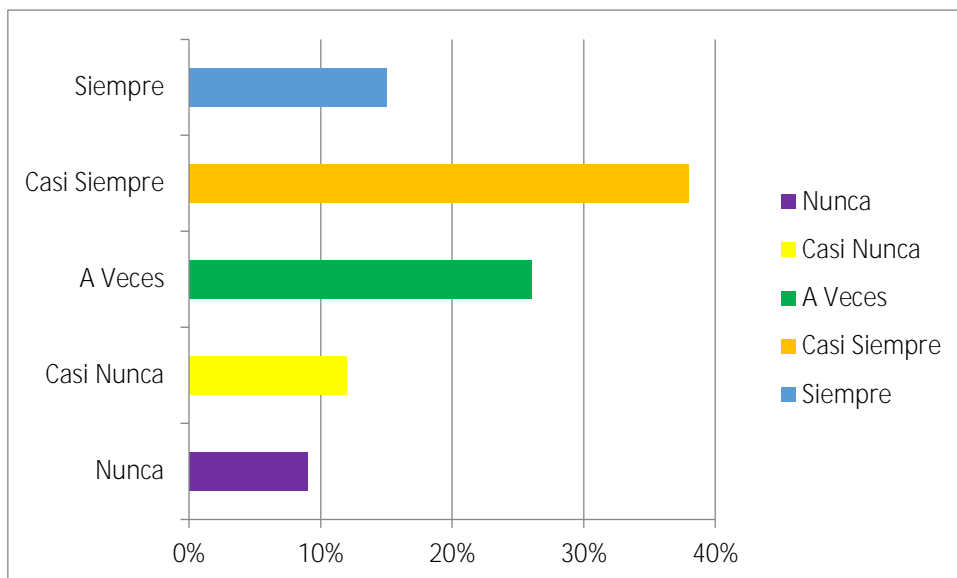


*Figura 9: Variable Productividad en la dimensión Desempeño*

Se observa en la tabla 7 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 40% del total de trabajadores que conforman la muestra, quienes consideran que la variable Productividad en la dimensión Desempeño los cumplen Casi Siempre, un 28% A Veces, un 13% Casi Nunca, un 9% Siempre y un 9% Nunca.

*Tabla 8: Variable Productividad en la dimensión Sinergias*

ITEM	Nunca		Casi Nunca		A Veces		Casi Siempre		Siempre	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
25.- Al realizar su labor usted ha sentido que su jefe inmediato se ha sentido conforme con su trabajo.	8	9	10	12	22	26	33	38	13	15
Promedio Total	8	9	10	12	22	26	33	38	13	15



*Figura 10: Variable Productividad en la dimensión Sinergias*

Se observa en la tabla 8 que el mayor porcentaje en promedio obtenido es 38% del total de trabajadores que conforman la muestra, quienes consideran que la variable Productividad en la dimensión Sinergias los cumplen Casi Siempre, un 26% A Veces, un 15% Siempre, un 12% Casi Nunca y un 9% Nunca.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

Tabla 9: Prueba de Normalidad de Kolmogorov-Smirnov

	Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	,072	86	,000
PRODUCTIVIDAD	,145	86	,000
PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS	,164	86	,000
PROCESOS PARA ORGANIZAR A LAS PERSONAS	,216	86	,000
PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS	,162	86	,000
PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS	,328	86	,000
PROCESOS PARA RETENER A LAS PERSONAS	,163	86	,000
PROCESOS PARA AUDITAR A LAS PERSONAS	,189	86	,000
DESEMPEÑO	,182	86	,000
SINERGIAS	,324	86	,000

Para que los datos pasen la prueba de normalidad el nivel de significancia debe ser mayor que el 5% (todos)

Presenta los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov - Smirnov (K-S). Se observa que las variables y dimensiones no se aproximan a una distribución normal ( $p < 0.05$ ). En este caso debido a que se determinaran correlaciones entre variables y dimensiones, la prueba estadística a usarse deberá ser no paramétrica: Prueba de Correlación de Rho de Spearman.

*Hipótesis general:*

**H<sub>0</sub>:** La gestión del talento humano no tiene relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social Gobierno Regional de Lima, 2018.

**H<sub>1</sub>:** La gestión del talento humano tiene relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018.

### **Demostración de la Hipótesis**

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H<sub>0</sub>.

Si el valor de **p < 0.05** se acepta **H<sub>1</sub>**.

**Aplicamos SPSSv24:**

*Tabla 10: Correlación de Rho de Spearman de la Gestión del Talento Humano y Productividad*

			GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Coefficiente de correlación	1,000	,676**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	86	86	
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,676**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

### **Interpretación:**

Como se observa en tabla 10 la significancia asintótica **0,000** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, La gestión del talento humano tiene relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es **0.676**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

### **5.1. Planteamiento de Hipótesis Específica 1**

**H<sub>0</sub>:** Los procesos para integrar personas no tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018.

**H<sub>1</sub>:** Los procesos para integrar personas tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018

#### **Demostración de la hipótesis**

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H<sub>0</sub>.

Si el valor de **p<0.05** se acepta **H<sub>1</sub>**.

**Aplicamos SPSSv24:**

Tabla 11: *Correlación de Rho de Spearman de y Productividad*

			PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS	Coefficiente de correlación	1,000	,635**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,635**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

Fuente: Elaboración propia

## Interpretación

Como se observa en tabla 11 la significancia asintótica **0,000** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, Los procesos para integrar personas tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.635, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada

## 5.2. Planteamiento de Hipótesis Específica 2

**H<sub>0</sub>**: Los procesos para organizar a las personas no tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018

**H<sub>1</sub>**: Los procesos para organizar a las personas tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018

### Demostración de la Hipótesis

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H<sub>0</sub>.

Si el valor de **p<0.05** se acepta **H<sub>1</sub>**.

**Aplicamos SPSSv24:**

Tabla 12: Correlación de Rho de Spearman de Procesos para organizar a las personas y Productividad

			PROCESOS PARA ORGANIZAR A LAS PERSONAS	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	PROCESOS PARA ORGANIZAR A LAS PERSONAS	Coeficiente de correlación	1,000	,625**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,625**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

Fuente: Elaboración propia

## Interpretación

Como se observa en tabla 12 la significancia asintótica **0,000** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, Los procesos para organizar a las personas tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es **0.625**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

### 5.3. Planteamiento de Hipótesis Específica 3

**H<sub>0</sub>**: Los procesos para recompensar a las personas no tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018.

**H<sub>1</sub>**: Los procesos para recompensar a las personas tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018.

#### Demostración de la hipótesis

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H<sub>0</sub>.

Si el valor de **p<0.05** se acepta **H<sub>1</sub>**.

**Aplicamos SPSSv24:**

Tabla 13: Correlación de Rho de Spearman de Procesos para recompensar a las personas y Productividad

			PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS	PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS	Coefficiente de correlación	1,000	,670**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,670**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

Fuente: Elaboración propia

## Interpretación

Como se observa en tabla 13 la significancia asintótica **0,000** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, Los procesos para recompensar a las personas tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es **0.670**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

### 5.4. Planteamiento de Hipótesis Específica 4

**H<sub>0</sub>**: Los procesos para desarrollar a las personas no tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018.

**H<sub>1</sub>**: Los procesos para desarrollar a las personas tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018.

#### Demostración de la Hipótesis

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H<sub>0</sub>.

Si el valor de **p < 0.05** se acepta H<sub>1</sub>.

**Aplicamos SPSSv24:**

Tabla 14: Correlación de Rho de Spearman de Procesos para desarrollar a las personas y Productividad

		PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS		PRODUCTIVIDAD
Rho de Spearman	PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS	Coeficiente de correlación	1,000	,597**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,597**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

Fuente: Elaboración propia

## Interpretación

Como se observa en tabla 14 la significancia asintótica **0,000** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, Los procesos para desarrollar a las personas tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es **0.597**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

### 5.5. Planteamiento de Hipótesis Específica 5

**H<sub>0</sub>**: Los procesos para retener a las personas no tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018.

**H<sub>1</sub>**: Los procesos para retener a las personas tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018.

#### Demostración de la hipótesis

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H<sub>0</sub>.

Si el valor de **p<0.05** se acepta H<sub>1</sub>.

**Aplicamos SPSSv24:**

Tabla 15: Correlación de Rho de Spearman de Procesos para retener las personas y Productividad

			PROCESOS PARA RETENER A LAS PERSONAS	PRODUCTIVIDAD AD
Rho de Spearman	PROCESOS PARA RETENER A LAS PERSONAS	Coeficiente de correlación	1,000	,557**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	PRODUCTIVIDAD	Coeficiente de correlación	,557**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

Fuente: Elaboración propia



## Interpretación

Como se observa en tabla 15 la significancia asintótica **0,000** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, Los procesos para retener a las personas tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es **0.557**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada

## 5.6. Planteamiento de Hipótesis Específica 6

**H<sub>0</sub>**: Los procesos para auditar a las personas no tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018.

**H<sub>1</sub>**: Los procesos para auditar a las personas tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018

### Demostración de la hipótesis

Utilizamos el siguiente criterio:

Si la significancia asintótica (**p**) > al nivel de significancia (**0.05**), se acepta la H<sub>0</sub>.

Si el valor de **p<0.05** se acepta H<sub>1</sub>.

**Aplicamos SPSSv24:**

Tabla 16: *Correlación de Rho de Spearman de Procesos para auditar a las personas y Productividad*

			PROCESOS PARA AUDITAR A LAS PERSONAS	PRODUCTIVIDAD AD
Rho de Spearman	PROCESOS PARA AUDITAR A LAS PERSONAS	Coefficiente de correlación	1,000	,549**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,549**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación**

*Como se observa en tabla 16 la significancia asintótica **0,000** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, Los procesos para auditar a las personas tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es **0.549**, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.*

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1 Discusión de resultados

En esta investigación se realizó una comparación de los resultados con otras investigaciones similares, distinguiendo las variables estudiadas o su respectiva relación, destacando aspectos de compatibilidad o discrepancia con los antecedentes y fuentes teóricas citadas en esta investigación. La gestión del talento humano tiene relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.676, de acuerdo a la escala de Bizquera dicha correlación es positiva y moderada

Tal como indica (Inca, Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015), luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador.

Con la hipótesis específica 1, se observa en tabla 11 la significancia asintótica **0,000** es menor que el nivel de significación **0.05**, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, Los procesos para integrar personas tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es **0.635**, de acuerdo a la escala de Bisquera dicha correlación es positiva y moderada.

(Oscco, 2015), En su tesis indica que La integración del talento humano se relaciona de forma positiva débil (0.483 coeficientes de correlación de Spearman) con el desempeño laboral de la Municipalidad Distrital de Pacucha.

Con la hipótesis específica 2, se observa en tabla 12 la significancia asintótica 0,001 es menor que el nivel de significación 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, Los procesos para organizar a las personas tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores

de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.625 de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

Con la hipótesis específica 3, se observa en tabla 13 la significancia asintótica 0,000 es menor que el nivel de significación 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, Los procesos para recompensar a las personas tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.670, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

*(Chiavenato I. , 2009), define la gestión del talento humano como el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir todos los aspectos relacionados con las personas, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas, evaluación del desempeño, remuneración y calidad de vida.*

Con la hipótesis específica 4, se observa en tabla 14 la significancia asintótica 0,000 es menor que el nivel de significación 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, Los procesos para desarrollar a las personas tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.597, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

Tal como indica (Koontz y Weihrich, 2004), determinaron que es la correlación entre insumos y productos en una fase determinado con específica atención en la calidad; por lo tanto se conceptualiza como la concordancia entre la cuantía de valores producidos y la cuantía de recursos usados; por lo tanto la productividad, es el equivalente a ganancia, eso quiere decir que algún trabajador es productor, con una cuantía de insumos en una determinada fase de tiempo.

Con la hipótesis específica 5, se observa en tabla 15 la significancia asintótica 0,000 es menor que el nivel de significación 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, Los procesos para retener a las personas tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018. Además, la

correlación de Rho de Spearman es 0.557, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

De acuerdo a lo que menciona (Núñez, 2007), de la productividad: El individuo, coloca las materias primas y procesos directamente dando lugar al trabajo; El sueldo valora el esfuerzo realizado por el trabajador y la empresa en relación con la productividad, reflejando así las dimensiones medibles para productividad en la ejecución del trabajo dentro de una organización como son la relevancia, eficiencia, eficacia.

Con la hipótesis específica 6, se observa en tabla 16 la significancia asintótica 0,000 es menor que el nivel de significación 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, Los procesos para auditar a las personas tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.549, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **6.1 Conclusiones**

Con la hipótesis general se observa en tabla 10, la significancia asintótica 0,000 es menor que el nivel de significación 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador).

Es decir, La gestión del talento humano tiene relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.676, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada

Con la hipótesis específica 1, se observa en tabla 11 la significancia asintótica 0,000 es menor que el nivel de significación 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, Los procesos para integrar personas tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.635, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

Con la hipótesis específica 2, se observa en tabla 12 la significancia asintótica 0,001 es menor que el nivel de significación 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, Los procesos para organizar a las personas tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.625, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

Con la hipótesis específica 3, se observa en tabla 13 la significancia asintótica 0,000 es menor que el nivel de significación 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, Los procesos para recompensar a las personas tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.670, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

Con la hipótesis específica 4, se observa en tabla 14 la significancia asintótica 0,000 es menor que el nivel de significación 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, Los procesos para desarrollar a las personas tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.597, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

Con la hipótesis específica 5, se observa en tabla 15 la significancia asintótica 0,000 es menor que el nivel de significación 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, Los procesos para retener a las personas tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.557, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

Con la hipótesis específica 6, se observa en tabla 16 la significancia asintótica 0,000 es menor que el nivel de significación 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (hipótesis del investigador). Es decir, Los procesos para auditar a las personas tienen relación significativa con la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, 2018. Además, la correlación de Rho de Spearman es 0.549, de acuerdo a la escala de Bisquerra dicha correlación es positiva y moderada.

## 6.2 Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos en esta investigación, se recomienda

- Implementar el área de Gestión del Talento Humano en la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima, motivando al personal, brindar oportunidades de crecimiento y desarrollo a los colaboradores, asimismo realizando actividades recreativas, mejorando la gestión del mismo, y contando con la participación del director para así fomentar un mejor desempeño laboral de los trabajadores.
- Fomentar el trabajo en equipo, realizando dinámicas de grupo, para el mejoramiento de las relaciones interpersonales, organizar reuniones en donde se destaquen temas de interés tanto para el empleador como para el empleado, además de crear equipos de trabajo desarrollando un eficiente liderazgo y motivación.
- A nivel de la Gerencia de Desarrollo Social, mejorar los ambientes de trabajo donde haya comodidad y se preste las condiciones mínimas promover la seguridad de los colaboradores la salud e higiene en las áreas de trabajo; además de dar incentivos monetarios y no monetarios para que de esta manera se pueda apreciar el mejor desempeño laboral del trabajador.
- Dada la importancia que enmarca la gestión del talento humano en la institución y considerado la relación directa y significativa con la productividad laboral, se recomienda realizar talleres de capacitación referidas a la gestión del talento humano asimismo para fortalecer los conocimientos del personal de acuerdo al perfil del cargo a fin de mejorar su desempeño laboral .
- Con respecto a la selección de personas, la cual tiene una relación significativa con la productividad laboral, se sugiere poner más énfasis en los perfiles de cada puesto, los que deben de ser realizados teniendo en cuenta el desempeño de cada trabajador y seguir trabajando de manera continua en pro de seguir fortaleciendo dichos procesos.



## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes bibliográficas

- Alles (2007) *Desarrollo del Talento humano basado en competencias*, Buenos Aires: Ediciones Granica SA.
- Arango, L. (2004). *Relaciones entre la productividad y Salarios*. Universidad Católica de Colombia. Colombia
- Bohlander, Snell, & Morris, (2018) *Administracion de Recursos humanos*, Mexico:McGrawHill
- Castillo, F. (2010). *Importancia de la Gestión del Talento Humano*. Pontificia Universidad Católica. Lima. Perú.
- Coremberg, A. (2007). *La Productividad de América Latina ante el boom de Recursos*. Ministerio de Economía. España
- Chiavenato (2007) *Administración de Recursos Humanos* (Octava edición) México: McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del Talento Humano*. México. Mc Graw Hill.
- Chiavenato (2009) *Gestion del Talento Humano*, Mexico:McGrawHill
- García (2009) *Los macros-procesos: un enfoque en el estudio de la gestión humana*
- García (2011) *Productividad y reducción de costos* (Segunda edición), México: Trillas
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción Laboral y su Influencia en la Productividad*. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. Guatemala
- Gaither, N. y Frazier, G. (2000), *Administración de producción y operaciones*. México International Thomson Editores.
- Gutiérrez (2014) *Calidad y productividad*, (cuarta edición México: Mc Graw Hill
- Hernandez, Fernandez, & Baptista, (2014) *Metodología de la Investigación*, Mexico:Mc Graw Hill
- Jerico, P. (2001). *Gestión del talento, del profesional con talento al talento organizativo* Madrid: Prentice Hall – Financia

Koontz y Weihrich (2004). *Administración, 11ª Edición*. México: McGraw-Hill.

Pernaut M. y Ortiz E.(2008) *Introducción a la teoría económicas*, Caracas, Universidad Calórica Andrés Bello.

Lledo (2011) *Gestión de Recursos Humanos* Victoria BC-Canadá

Mora (2012) *Gestión del Talento humano*, Barcelona-España: Ariel moderno.

Tejada (2003) *Los Modelos actuales de Gestión en las organizaciones*, Colombia: Universidad del Norte

Ulrich D. (2000). *Recursos Humanos Champions*. Buenos Aires. Ediciones Granica.

Uribe, M. (2011), *Gerencia del servicio: Alternativa para la competitividad*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.

Valladares, N. (2007) *Programa de capacitación basado en la descripción de puestos por competencias laborales para el personal del departamento de recursos humanos en una industria de plástico*. Tesis Inédita. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala.

Vásquez (2008) *Gestión del Talento Humano*, Caracas

Wellich, H.,(2017) *Administración una perspectiva global empresarial y de innovación* (decimoquinta edición.) México: Mc. Graw Hill.

Werther, Davis, & Guzmán,( 2014) *Administracion de Recursos humanos*, Mexico:McGrawHill

### **Fuentes Electrónicas**

Asencios, C.(2016) *Gestión del talento humano y desempeño laboral en el Hospital Nacional Hipólito Unánue*. [Tesis en internet] Universidad Cesar Vallejo, Lima - Perú. [citado el 21 de mar2018]. 108 p. recuperado de:

[http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios\\_TC.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5314/Asencios_TC.pdf?sequence=1).

Cevallos, Y.(2013) *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, Dirección Provincial Agropecuaria de Santa Elena*, [Tesis en internet] Ecuador:

Universidad Estatal Peninsula de Santa Elena, La libertad- Ecuador 2013 162 recuperado de <http://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/46000/1136/gesti%20del%20talento%20humano%20y%20su%20incidencia%20en%20el%20desempe%20laboral%20de%20la%20direcci%20provincial%20agropecuaria%20de%20santa%20elena%202013.pdf?sequence=1&isallowed=y>.

Espín M. (2016), *Modelo para la Gestión del Talento Humano orientado al alto Desempeño de los Docentes y Directivos de la Universidad Nacional de Chimborazo*; recuperado de <https://www.worldcat.org/title/modelo-para-la-gestion-del-talento-humano-orientado-al-alto-desempeno-de-los-docentes-y-directivos-de-la-universidad-nacional-de-chimborazo/oclc/1001368136>

Flores, M. Velasquez, N. Gómez, M. (2017) *Incidencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Alcaldía Las Sabanas municipio del departamento de Madriz en el primer semestre* [Artículo científico] Nicaragua: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Estelí- Nicaragua 2017

Recuperado de: <http://repositorio.unan.edu.ni/4298/1/17778.pdf>

García, A. (2013) *Análisis de la Gestión del Recurso Humano por Competencias y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo y de servicios del Instituto Superior Pedagógico Ciudad de San Gabriel*. [Tesis en internet] Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi Tulcán –Ecuador; 107 p. recuperado de:

<http://repositorio.upec.edu.ec/bitstream/123456789/145/1/138%20 analisis%20de%20la%20gesti%c3%92n%20del%20recurso%20humano%20por%20competencias%20y%20su%20incidencia%20en%20el%20desempe%c3%91o%20laboral%20del%20personal%20administrativo%20y%20de%20servicios%20%2020garc%c3%8ca%20obando%2c%20amanda.pdf>.

Oscoco, H. (2015) *Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral del personal de la municipalidad distrital de Pacucha Andahuaylas-Apurímac*. [Tesis en internet] Perú: Universidad Nacional José María Arguedas, Andahuaylas- [citado el 15 de oct2017]. 101 p. recuperado de:

<http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/192/03-2015-EPAEOscoco%20Peraltagestion%20del%20talento%20humano.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.

Cortese ,A.,.(2004) *Trabajo en equipo: descubriendo el talento colectivo La versatilidad de los grupos de trabajo reducidos*; Colombia: Universidad de la Sabana, recuperado de <https://intellectum.unisabana.edu.co/bitstream/handle/10818/4462/131076.pdf?sequence=1>

Delgado, J. (2010), *Productividad Laboral: Objeto de estudio y gestión en recursos humanos*. Recuperado de <http://www.infocapitalhumano.pe/>.

Merlano 2011, (<http://www.eumed.net/rev/cccss/13/smm.htm>)

Rodríguez, L. Núñez, A. Cequea, P. (2011), “*La productividad desde una perspectiva humana: Dimensiones y factores, Venezuela.*” Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=54921605013>.

## **ANEXOS**

**Anexo 01. Matriz de Consistència.**

**Título: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO INFLUYE EN LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE LA GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE LIMA PROVINCIAS, 2018.**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b> ¿De qué manera la gestión del talento humano influye en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018?</p> <p><b>Problemas Específicos</b> ¿De qué manera los procesos para integrar personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018?</p> <p>¿De qué manera los procesos para organizar a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar de qué manera la gestión del talento humano influye en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Determinar de qué manera los procesos para integrar personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018.</p> <p>Determinar de qué manera los procesos para organizar a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> La gestión del talento humano influye en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b> Los procesos para integrar personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018.</p> <p>Los procesos para organizar a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018.</p>	<p><b>Gestión del Talento Humano</b> Procesos para integrar personas</p> <p>Procesos para organizar personas</p> <p>Procesos para recompensar a las personas</p> <p>Procesos para desarrollar a las personas</p> <p>Procesos para retener a las personas</p> <p>Procesos para auditar a las personas</p>	<p>Aumento del capital humano Menor rotación Menor ausentismo</p> <p>Mejor desempeño Mayor productividad Mejor calidad</p> <p>Satisfacción de las personas Compromiso Menor rotación Menor ausentismo</p> <p>Aumento del capital humano Mayor productividad Mejor calidad</p> <p>Satisfacción de las personas Ciudadanía organizacional Compromiso</p> <p>Realimentación Autonomía y libertad Evaluación holística</p>	<p><b>Diseño Metodológico</b> Diseño no Experimental. Transversal. Correlacionar causal.</p> <p><b>Población y Muestra</b> Población: Personal administrativo 86. Nombrados: 20 Contratados: 66</p> <p><b>Técnica</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento</b> Cuestionario de Gestión del Talento humano Cuestionario de Productividad.</p> <p><b>Técnica para el procesamiento de información:</b> Hoja de calculo excel Programa SPSS</p>

<p>¿De qué manera los procesos para recompensar a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018?</p> <p>¿De qué manera los procesos para desarrollar a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018?</p> <p>¿De qué manera los procesos para retener a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018?</p> <p>¿De qué manera los procesos para auditar a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018?</p>	<p>Determinar de qué manera los procesos para recompensar a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018.</p> <p>Determinar de qué manera los procesos para desarrollar a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018.</p> <p>Determinar de qué manera los procesos para retener a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018.</p> <p>Determinar de qué manera los procesos para auditar a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018.</p>	<p>Los procesos para recompensar a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018.</p> <p>Los procesos para desarrollar a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018.</p> <p>Los procesos para retener a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018.</p> <p>Los procesos para auditar a las personas influyen en la productividad de los trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Lima Provincias, 2018.</p>	<p><b>Productividad</b></p> <p><b>Desempeño</b></p> <p>Eficiencia</p> <p>Efectividad</p> <p>Eficacia</p> <p>Motivación</p> <p><b>Sinergias</b></p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>compromiso</p>		
---	---	---	---	--	--

## Anexo 02. Instrumentos de recolección de datos.



### ENCUESTA SOBRE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD

Buenos días, la presente encuesta tiene por objetivo conocer su opinión respecto a la Gestión del talento humano y su relación con la productividad, por lo que agradeceremos que responda a las preguntas formuladas con mucha sinceridad, gracias.

**Instrucciones:** Marque con una aspa “X”, según corresponda de acuerdo a la escala de calificación.

1=Nunca 2=Casi Nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
<b>I. PROCESOS PARA INTEGRAR PERSONAS (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)</b>	<b>Calificación</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1. Cuando en la institución se contrata a nuevo personal, Ud. Cree que ellos cumplen con las competencias adecuadas solicitadas para desempeñar el cargo.					
2. Ud. está de acuerdo con la política de rotación y contratación de personal que emplea la institución.					
3. La institución realiza supervisiones y emplea políticas claras para reducir los niveles de ausencia y/o tardanza del personal.					
<b>II. PROCESOS PARA ORGANIZAR A LAS PERSONAS (Marcar con una “X” en el recuadro apropiado)</b>	<b>Calificación</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
4. El desempeño de los trabajadores es evaluado en la institución					
5. El personal que labora en la institución lo hace pensando en que se logren los objetivos y metas propuestas.					
6. Su puesto de trabajo requiere que utilice habilidades y conocimientos calificados.					
<b>III. PROCESOS PARA RECOMPENSAR A LAS PERSONAS (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)</b>	<b>Calificación</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7. Usted es recompensado cuando logra alguna meta importante para la institución.					
8. Cuando realiza su trabajo usted se siente comprometido con la labor desarrollada.					
9. Cuando alguna persona ha cometido alguna falta grave ha sido retirado de la institución.					
10. Las personas que son impuntuales o no justifican sus faltas son amonestadas.					
<b>IV. PROCESOS PARA DESARROLLAR A LAS PERSONAS (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)</b>	<b>Calificación</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
11. A partir de su ingreso a la institución, esta le ha permitido desarrollar sus competencias y capacidades.					
12. La institución le brinda los medios necesarios para ser más productivo y desarrollar sus funciones adecuadamente.					
13. La institución brinda programas de capacitación y desarrollo profesional a los trabajadores.					
<b>V. PROCESOS PARA RETENER A LAS PERSONAS (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)</b>	<b>Calificación</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14. Usted hasta el momento se ha sentido satisfecho con el trabajo que realiza y la manera como es tratado en la institución.					
15. En qué medida cree que la institución respeta los derechos de los trabajadores, las normas éticas y la responsabilidad social.					
16. Cree usted que la institución manifiesta su compromiso con los trabajadores.					
<b>VI. PROCESOS PARA AUDITAR A LAS PERSONAS (Marcar con una “x” en el recuadro apropiado)</b>	<b>Calificación</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17. Con que frecuencia evalúa usted su propio desempeño laboral.					
18. Con que frecuencia es evaluado usted por su superior.					



19. Con que frecuencia usted realiza sus labores empleando sus propios medios pensando en alcanzar los objetivos de la institución					
20. La institución se enfoca en el trabajo en equipo y multidisciplinario					
<b>PRODUCTIVIDAD</b>					
<b>VII. DESEMPEÑO (Marcar con una "x" en el recuadro apropiado)</b>	<b>Calificación</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
21. Usted en algún momento al desarrollar sus labores, al no tener el equipamiento o los medios necesarios para cumplir con su labor, ha podido cumplir con el trabajo encomendado.					
22. A usted siempre le alcanza el tiempo para desarrollar sus funciones y cumplir con su trabajo.					
23. Al realizar su labor usted ha sentido que su jefe inmediato se ha sentido conforme con su trabajo.					
24. Usted se siente realizado y motivado al desempeñar sus funciones.					
<b>VIII. SINERGIAS (Marcar con una "x" en el recuadro apropiado)</b>	<b>Calificación</b>				
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
25. En la institución, cuan frecuente es realizar el trabajo en equipo.					

---

**DR.JAIME ALBERTO CALVA MOREIRA**  
**ASESOR**

---

**PRESIDENTE**

---

**SECRETARIO**

---

**VOCAL**