

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**  
**CARRERA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



**“GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA  
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO  
VALDIZÁN, HUÁNUCO – 2022”**

**Línea de Investigación:** Gestión Pública

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

**TESISTAS:**

Bach. Paucar Villarreal, Yockina

Bach. Usuriaga León, Jhamyne Paula

**ASESOR:** Dr. Céspedes Revelo, Roger Wilfredo

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2023**

## Índice

CARATULA.....	i
Dedicatoria.....	6
Agradecimiento.....	7
Resumen.....	8
Abstract.....	9
Introducción.....	10
<b>CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>12</b>
1.1. Fundamentación del problema de investigación.....	12
1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos.....	14
1.3. Formulación del objetivo general y específicos.....	14
1.4. Justificación.....	15
1.5. Limitaciones.....	17
1.6. Formulación de hipótesis general y específica.....	18
1.7. Variables.....	20
1.8. Definición teórica y operacionalización de variables.....	20
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>21</b>
2.1. Antecedentes.....	21
2.2. Bases teóricas.....	26
2.3. Bases conceptuales.....	41
2.4. Bases epistemológicas o bases filosóficas y/o bases antropológicas.....	41
<b>CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>45</b>
3.1. Ámbito.....	45
3.2. Población.....	45
3.3. Muestra.....	46
3.4. Nivel y tipo de estudio.....	46
3.5. Diseño de Investigación.....	47
3.6. Métodos, técnicas e instrumentos.....	49
3.7. Validación y confiabilidad del instrumentos.....	49
3.8. Procedimiento.....	52
3.9. Tabulación y análisis de datos.....	52

3.10. Consideraciones éticas .....	52
CAPÍTULO IV.RESULTADO .....	53
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN.....	78
CONCLUSIONES .....	82
RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS.....	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	85
NOTA BIBLIOGRAFICA.....	91
ANEXOS .....	92
<input type="checkbox"/> Matriz de consistencia.....	92
<input type="checkbox"/> Consentimiento informado .....	93
<input type="checkbox"/> Instrumentos.....	94
<input type="checkbox"/> Constancia de similitud de tesis.....	96
<input type="checkbox"/> Acta de defensa de tesis .....	98
<input type="checkbox"/> Autorización de publicación digital.....	99
<input type="checkbox"/> Validación de los instrumentos .....	102

## Tablas

Tabla 1. Operacionalización de Variables .....	20
Tabla 2. Distribución de la Población .....	46
Tabla 3. Validación de Expertos .....	50
Tabla 4. Reclutamiento de Personal.....	53
Tabla 5. Selección de Personal.....	54
Tabla 6. Diseño de Puesto de Trabajo.....	55
Tabla 7. Perfil de Profesional .....	56
Tabla 8. Capacitaciones.....	57
Tabla 9. Reconocimientos .....	58
Tabla 10. Rotación de Cargo.....	59
Tabla 11. Motivación .....	59
Tabla 12. Incentivos .....	61
Tabla 13. Higiene y Seguridad.....	62
Tabla 14. Atención Oportuna.....	63
Tabla 15. Satisfacción .....	64
Tabla 16. Desempeño.....	65
Tabla 17. Comunicación.....	66
Tabla 18. Cumplimiento de Tareas Asignadas.....	67
Tabla 19. Justo a Tiempo .....	68
Tabla 20. Obtención de Resultados.....	69
Tabla 21. Trabajo Terminado.....	70
Tabla 22. Mejora Continua.....	71
Tabla 23. Correlación entre Gestión de Talento Humano y productividad laboral ..	73
Tabla 24. Correlaciones.....	74
Tabla 25. Correlaciones.....	75
Tabla 26. Correlaciones.....	76
Tabla 27. Correlaciones.....	77

## Figuras

Figura 1.Reclutamiento de Personal.....	53
Figura 2.Selección de Personal .....	54
Figura 3.Diseño de Puesto de Trabajo .....	55
Figura 4.Perfil de Profesional.....	56
Figura 5. Capacitaciones .....	57
Figura 6. Reconocimientos.....	58
Figura 7. Rotación de Cargo .....	59
Figura 8.Motivación.....	60
Figura 9. Incentivos.....	61
Figura 10. Higiene y Seguridad .....	62
Figura 11. Atención Oportuna.....	63
Figura 12. Satisfacción.....	64
Figura 13. Desempeño .....	65
Figura 14. Comunicación .....	66
Figura 15. Cumplimiento de Tareas Asignadas .....	67
Figura 16. Justo a Tiempo.....	68
Figura 17.Obtención de Resultados .....	69
Figura 18.Trabajo Terminado .....	70
Figura 19. Mejora Continua .....	71

### Dedicatorias

*Dedico esta tesis principalmente a Dios por permitirme culminar una de mis metas personales.*

*A mis padres por haberme forjado como la persona que soy ahora, ya que muchos de mis logros se lo debo a ellos incluyendo este. Me formaron con reglas y con algunas flexibilidades, pero siempre con todo el amor incondicional y motivación constante.*

*A mis amigos y amigas por las risas y por las experiencias vividas durante los años de estudio.*

*Así mismo a mi misma ya que para llegar aquí tuve que pasar muchas noches en desvelo, dejar algunas distracciones de lado para lograr cumplir lo que anhelo.*

*Yockina Paucar Villarreal*

*Dedico esta tesis en primer lugar a Dios por haber acompañado en este camino y darme la oportunidad de poder cumplir una de mis metas propuestas desde muy pequeña.*

*A mi papá que es mi ángel que Dios decidió llevarse antes de lograr esta meta, quien me impulso y ayudo a descubrir lo que me gusta llenandome de palabras alentadoras a diario y robandome miles de sonrisas.*

*A mi mamá, mi compañera, mi confidente, mi aliada quien me ayuda a no caer en medio de todas las circunstancias, con sus consejos sabios y llenos de amor, quien me enseñó a ser fuerte a pesar de las adversidades que pueda ocurrir y luchar por lo que quiero lograr.*

*A mis hermanas, novio y amigos que estuvieron presentes en cada caída para ayudarme a seguir, por impulsarme a seguir y lograr con éxito mi carrera.*

*Jhamyne Paula Usuriaga León*

### **Agradecimiento**

*Agradecemos primeramente a Dios, quien nos permite disfrutar de cada día de nuevas oportunidades, por protegernos durante nuestro camino y darnos las fuerzas necesarias para afrontar obstáculos a lo largo de nuestras vidas.*

*A nuestros padres que son nuestro motor que impulsan nuestros sueños y esperanzas, quienes son los que están ahí apoyándonos, incentivándonos a lo largo de nuestros caminos, siendo los mejores guías de nuestras vidas, hoy obtenemos un logro más gracias a ustedes, es una meta más cumplida, orgullosas y agradecidas por su amor único, sus consejos, regaños. Gracias por ser nuestros padres y sobre todo por creer en nosotras.*

*A nuestro tutor y docentes, ya que sus palabras, conocimientos infundidos en cada estudiante que ingresa a las aulas de nuestra querida carrera, nos ayuda a afrontar esta nueva etapa de nuestras vidas. Gracias por su dedicación, paciencia y perseverancia.*

*Las tesoristas*

## Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como principal objetivo determinar de qué manera se relaciona la Gestión de Talento Humano con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022.

Consiste en un estudio de tipo aplicada, de nivel correlacional, aplicado a un total de 30 personas que frecuentan la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022, a partir de la técnica de recolección de datos denominada encuesta y mediante su instrumento denominado cuestionario, en un total de 19 preguntas con respuesta a manera de escala Likert.

En última instancia la presentación de los resultados se dio mediante una prueba de correlación Spearman, junto a tablas y gráficos de frecuencia, para más tarde realizar una prueba de correlación.

El nivel de investigación que se ha desarrollado es de nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental, realizado con una muestra de 30 trabajadores de la empresa. Como técnica principal se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario.

Se obtuvieron los siguientes resultados; La Gestión de Talento Humano tiene una relación directa con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022; por ende las distintas dimensiones de Gestión de Talento Humano como integración de personal, organización y distribución de trabajo, desarrollo del personal, retención del personal todos estos componentes deben estar sincronizados con la finalidad de mejorar la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

**Palabras Clave:** Calidad en el Servicio, Eficiencia y Eficacia.

### **Abstract**

The main objective of this research work was to determine how Human Talent Management is related to labor productivity in the Human Resources Unit - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022.

It consists of a study of the applied type, at the correlational level, applied to a total of 30 people who attend the Human Resources Unit - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022, based on the data collection technique called survey and through its instrument called questionnaire, in a total of 19 questions with responses on a Likert scale.

Ultimately, the presentation of the results was given by means of a Spearman correlation test, together with frequency tables and graphs, to later carry out a correlation test.

The level of research that has been developed is a descriptive correlational level, with a non-experimental design, carried out with a sample of 30 company workers. The survey was used as the main technique and the questionnaire as the instrument.

The following results were obtained; Human Talent Management has a direct relationship with labor productivity in the Human Resources Unit - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022; Therefore, the different dimensions of Human Talent Management such as Integration of personnel, Organization and distribution of work, Development of personnel, Retention of personnel, all these components must be synchronized in order to improve labor productivity in the Human Resources Unit of the Hermilio Valdizán National University.

**Keywords:** Service Quality, Efficiency and Effectiveness.

## **Introducción**

La presente investigación hace referencia a la Gestión de Talento Humano y la Productividad Laboral, que se definió como importante, ya que es la clave para tener una mayor eficiencia en el trabajo y mantener a la vanguardia la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco.

Cada día son más las áreas de diversas entidades públicas o privadas que no logran los objetivos pactados, ello se debe a una inadecuada administración del talento humano, he aquí la importancia que contar con el personal idóneo para el puesto, aquí es donde la Gestión de Talento Humano representa un concepto valioso en el mundo empresarial. Ya que esta herramienta permite captar, mantener y desarrollar las habilidades del talento humano en la entidad. La productividad laboral genera un cambio interno positivo y mejora la calidad del servicio al cliente.

La investigación de esta problemática social se realizó con el interés de conocer, evidenciar y promover acciones que contribuyan la productividad laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco, enfocándose en el Talento Humano.

Por otra parte, se podrá informar un medio por el que se analizaron de forma eficaz las entidades públicas, para que posteriormente sirva de precedente al estudio, a su vez el empleo de técnicas eficaces y estadísticamente fundamentadas, reforzarán lo diseñado.

La investigación se realizó con una encuesta que consta de 19 preguntas, direccionadas a 30 personas que laboran en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco, de la ciudad de Huánuco. La finalidad del trabajo de investigación fue; Conseguir información medible para concebir, comprobar, corregir o ampliar el conocimiento, respecto a la Gestión de Talento Humano y la Productividad Laboral de la Unidad de Recursos Humanos.

En este sentido la presente tesis ha desarrollado cuatro capítulos:

El Capítulo I: Presenta la descripción del Problema de investigación, se formula el problema, objetivos, hipótesis, las variables, su operacionalización y definición de términos operacionales.

El Capítulo II: Contiene el marco teórico, se presenta los antecedentes, bases teóricas y conceptuales del tema investigado, sobre la gestión del talento humano y el desempeño laboral, así como aportes de conocimientos científico que sustentan la investigación.

El Capítulo III: Estructura la metodología, señalando el ámbito, población y muestra, se especifica el tipo y diseño utilizados, así como las técnicas de validación y confiabilidad del instrumento y procedimientos del desarrollo de la investigación.

El Capítulo IV: Resultados y Discusión, mostramos los resultados de la investigación con aplicación de la estadística como instrumento de medida; y su discusión con los antecedentes, bases teóricas, la prueba de hipótesis y el aporte científico de esta investigación.

Finaliza la presente investigación con las conclusiones, recomendaciones o sugerencias, bibliografía y anexos.

## **CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

### **1.1. Fundamentación del problema de investigación**

En este mundo globalizado y con constantes cambios, el Área de Recursos Humanos también se encuentra en un claro periodo de evolución, los cambios y desafíos que enfrenta es constante, pasando a ser en la actualidad una de los activos principales y esenciales, ya que el éxito de las empresas depende del talento y productividad de sus colaboradores. Algunas organizaciones dejaron de lado el nombre de Área de Administración de Recursos Humanos (ARH) para ser remplazado por Gestión del Talento Humano, pues la responsabilidad de los profesionales de recursos humanos es impulsar un mejor mundo laboral, para que las organizaciones tengan éxito y se adapten.

Según El Economista (2022), El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) reveló que el Índice Global de Productividad Laboral de la Economía (IGPLE) por hora trabajada alcanzó su nivel más bajo en los 12 años previos al ubicarse en 95.4 puntos al cierre de 2021, lo que representa una contracción anual de -6.4%. Como resultado, el índice de productividad laboral cayó a su punto más bajo desde el cuarto trimestre de 2009, el año de la crisis financiera mundial, cuando se situó en el 96,2% en datos desestacionalizadas.

Cortes (2023). La gestión de los recursos humanos en Perú 2022 es un tema crucial. Es difícil gestionar el potencial humano en una nación donde el porcentaje de trabajadores informales es mayor. La tendencia es evidente en los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI). La empresa presentó datos tranquilizadores en su informe sobre el empleo correspondiente al trimestre que finalizó en agosto, septiembre y octubre. En las áreas metropolitanas viven 7 millones 614 mil personas indocumentadas, es decir, el 68,2% del total de trabajadores.

Según Redacción (2023). La publicación Gestión, la mejora de la educación, la formación y la tecnología son necesarias para impulsar la productividad, ya

que, sin ellas, un cambio en el indicador sólo se debería al ciclo de la economía. La evaluación muestra que la productividad por trabajador para el año anterior fue de S/ 31,873, inferior a los S/ 32,226 del 2021 y a los S/ 32,663 del 2020. En consecuencia, los niveles son iguales a los del año pasado (S/31,867). El IPE utilizó el PIB (real) desde 2018 y la Población Económicamente Activa (PEA) ocupada de esos años para computar la productividad. "Es como si hubiéramos retrocedido unos cuatro años. Incluso en comparación con 2022, se prevé que el PIB de este año sea inferior.

La Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán presenta deficiencia, los trabajadores están cada día más desmotivados, sus tiempos de atención a los usuarios se hacen más largos, un ambiente de apatía se apodera de la Unidad de Recursos Humanos, repercutiendo ello en el inadecuado servicio a los usuarios. Los trámites y actividades que se tienen que realizar para resolver un asunto administrativo toman mucho tiempo y son tediosos, que conlleva a reclamos constantes por parte de los usuarios, generándose inconformidades o malos entendidos que crean entornos negativos y un ambiente de conflicto.

No hay prioridad en capacitar al personal con constancia, las capacitaciones esporádicas que se realizó no han tenido el éxito esperado, ello debido a que los trabajadores al ser personas nombradas se resisten a los cambios organizacionales, como negarse a adoptar nuevas tecnologías, formas de trabajo y formas de interactuar, trayendo ello consecuencias negativas. Toda la Unidad de Recursos Humanos, conformada por 30 colaboradores, mostro un desempeño bajo, es muy probable que se deba a un factor general. Por esta razón nos planteamos la siguiente interrogante: ¿De qué manera se relaciona la Gestión de Talento Humano y la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco-2022?.

## **1.2. Formulación del problema de investigación general y específicos.**

### **1.2.1. Problema General**

**PG:** ¿De qué manera se relaciona la Gestión de Talento Humano con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022?

### **1.2.2. Problema Específico**

**PE1:** ¿De qué manera se relaciona la Integración de Personal con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022?

**PE2:** ¿De qué manera se relaciona la Organización y distribución de trabajo con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022?

**PE3:** ¿De qué manera se relaciona el Desarrollo del Personal con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022?

**PE4:** ¿De qué manera se relaciona la Retención del Personal con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022?

## **1.3. Formulación del objetivo general y específicos**

### **1.3.1. Objetivo General**

**OG:** Determinar de qué manera se relaciona la Gestión de Talento Humano con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022.

### **1.3.2. Objetivo Específico**

- OE<sub>1</sub>:** Determinar de qué manera se relaciona la Integración de Personal con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022
- OE<sub>2</sub>:** Determinar de qué manera se relaciona la Organización y Distribución de Trabajo con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco 2022
- OE<sub>3</sub>:** Determinar de qué manera se relaciona el Desarrollo del Personal con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022.
- OE<sub>4</sub>:** Determinar de qué manera se relaciona la Retención del Personal con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022.

## **1.4. Justificación**

El trabajo de investigación presentado desarrolló el grado de relación entre, (Gestión de Talento Humano y Productividad Laboral), para luego conocer el grado de importancia que ha tenido una adecuada Gestión de Talento Humano, en favor a la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

### **1.4.1 Justificación Teórica**

La investigación realizada sobre “Gestión de Talento Humano y Productividad Laboral”. Los resultados obtenidos se compararon con las

hipótesis planteadas, esta investigación tiene un valor científico significativo, ya que se generarán nuevas teorías o conceptos. Se realizó una amplia recopilación de datos a nivel local, nacional e internacional, con la ayuda bibliográfica tanto en el contexto histórico y marco teórico.

#### **1.4.2 Justificación Práctica**

Este estudio se basó en la necesidad de apoyar iniciativas que impulse la productividad laboral, ya que ello es esencial, por que repercute en el servicio que prestan los colaboradores de la Unidad de Recursos Humanos. Al contar con colaboradores productivos, la Unidad de Recursos Humanos tendrá como beneficios la optimización de recursos, mejora de servicios al cliente y sabrá aprovechar al máximo las oportunidades para su crecimiento.

#### **1.4.3 Justificación Metodológica**

Para el logro de los objetivos de este estudio, se recurrió al instrumento cuestionario, con ello se conoció la relación entre la Gestión de Talento Humano y la Productividad Laboral de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

#### **1.4.4 Justificación Social**

Este trabajo de investigación se justificó socialmente, debido a que la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, conoció el motivo por el cual los colaboradores de la Unidad de Recursos Humanos tienen una baja productividad, los usuarios serán beneficiados por que tendrán una atención de calidad, también el público en general interesado sobre investigaciones respecto a Gestión de Talento Humano y la Productividad Laboral.

### **1.5. Limitaciones**

La limitación más relevante para el desarrollo de la investigación ha sido la poca disposición por parte de los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, sin embargo, esto se supero, mediante una adecuada coordinación beneficiosa con el cliente, logrando la aplicación de la encuesta exitosamente.

## **1.6. Formulación de hipótesis general y específica**

### **1.6.1. Hipótesis General**

**HG:** La Gestión de Talento Humano se relaciona positivamente con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022.

**Ho:** La Gestión de Talento Humano se relaciona negativamente con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022.

### **1.6.2. Hipótesis Específica**

**HE1:** La integración de personal se relaciona positivamente con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022.

**HEo:** La integración de personal se relaciona negativamente con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022.

**HE2:** La organización y distribución de trabajo se relaciona positivamente con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022.

**HEo:** La organización y distribución de trabajo se relaciona negativamente con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022.

**HE3:** El desarrollo del personal se relaciona positivamente con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022.

**HEo:** El desarrollo del personal se relaciona negativamente con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022.

**HE4:** La retención del personal se relaciona positivamente con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022.

**HEo:** La retención del personal se relaciona negativamente con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022.

## 1.7. Variables

### 1.7.1 Variable 1: Gestión de Talento Humano

### 1.7.2 Variable 2: Productividad Laboral

## 1.8. Definición teórica y operacionalización de variables

**Tabla 1. Operacionalización de Variables**

<b>VARIABLE 1 “GESTIÓN DE TALENTO HUMANO”</b>			
<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>		
(Chiavenato, 2005), define la gestión del talento humano como “El conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos el reclutamiento, la selección, la capacitación, las recompensas y la evaluación del desempeño”	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>TECNICAS Y INSTRUMENTOS</b>
	<b>Integración de Personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclutamiento de personal</li> <li>• Selección de personal</li> </ul>	TECNICA: Encuesta. INSTRUMENTO: Cuestionario
	<b>Organización y Distribución de Trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Diseño de puesto de trabajo.</li> <li>• Perfil de profesional</li> </ul>	
	<b>Desarrollo del Personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitaciones</li> <li>• Reconocimientos</li> <li>• Rotación de cargos</li> </ul>	
	<b>Retención del Personal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación</li> <li>• Incentivos</li> <li>• Higiene y seguridad</li> </ul>	
<b>VARIABLE 2 “PRODUCTIVIDAD LABORAL”</b>			
<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>		
La productividad laboral es la relación entre la producción alcanzada durante un periodo de tiempo de trabajo específico, y se mide relacionando la producción, los ingresos o las ventas con el número de horas trabajadas o de trabajadores empleados durante ese tiempo. (Baltodano García & Leyva Cordero, 2020)	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>TECNICAS Y INSTRUMENTOS</b>
	<b>Calidad en el servicio</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atención oportuna</li> <li>• Satisfacción</li> <li>• Desempeño</li> </ul>	TECNICA: Encuesta. INSTRUMENTO: Cuestionario
	<b>Eficiencia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comunicación</li> <li>• Cumplimiento de tareas asignadas</li> <li>• Justo a tiempo</li> </ul>	
	<b>Eficacia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Obtención de resultados</li> <li>• Trabajo terminado</li> <li>• Mejora Continua</li> </ul>	

**Nota.** *Elaboración Propia de Investigadores.*

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### 2.1.1. Antecedentes Internacional

Garrido y Ormeño (2018). En su tesis titulada “Estudio de la Gestión de la Retención del Talento Humano en una empresa de Recursos Humanos caso aplicado Arandstad Chile”, desarrollándose en la Universidad del Bío Bío. Partiendo del objetivo de Evaluar cuáles son las causas que provocan la fuga del talento humano en la empresa Randstad Chile, y en consecuencia analizar los aspectos más relevantes que influyen en la retención del talento humano en la organización. La metodología el tipo de investigación que mejor se adecua a este estudio, es el descriptivo del tipo no experimental, la población de estudio corresponde a la empresa Randstad Chile, la cual cuenta con 102 trabajadores internos a nivel nacional. Para la presente investigación, se tomará una muestra representativa de 31 personas, que corresponde a los trabajadores que contestaron las encuestas. Se arribaron a las siguientes conclusiones: Por lo tanto, es fundamental que Randstad Chile sea consciente de que, en la actualidad, el talento humano es la base primordial para el desarrollo de una empresa, siempre y cuando ésta cuente con el personal idóneo que se instruya continuamente para asegurar que los resultados sean crecientes en el tiempo. Para descubrir los puntos fuertes de las personas y utilizar plenamente sus capacidades, es importante reconocer que el talento humano debe identificarse adecuadamente. Si se apoya el desarrollo del talento humano de forma adecuada, tanto la plantilla como la empresa saldrán ganando.

León (2018). En su tesis titulada “Gestión del talento Humano en las pequeñas y medianas empresas en el área Urbana de Retalhuleu”, desarrollándose en la Universidad Rafael Landívar. Partiendo del objetivo de determinar la calidad de la gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas del área urbana de Retalhuleu. La

metodología de la presente investigación es de diseño descriptivo, la presente investigación se desarrollará en el área urbana del municipio de Retalhuleu, departamento de Retalhuleu, se utilizará como instrumento de investigación y recopilación de datos el Cuestionario. Se arribaron a las siguientes conclusiones: Se demostró que, teniendo en cuenta la evolución de las funciones y la reingeniería de procesos, el 64% de las PYMES de la región urbana de Retalhuleu habían construido procedimientos y mecanismos dirigidos a motivar a los trabajadores en los elementos laborales y personales, como la retribución monetaria. Se demostró que, teniendo en cuenta la evolución de las funciones y la reingeniería de procesos, el 64% de las PYMES de la región urbana de Retalhuleu habían construido procedimientos y mecanismos dirigidos a motivar a los trabajadores en los elementos laborales y personales, como la retribución monetaria.

Herrera (2019). En su tesis titulada “Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS”, desarrollándose en la Universidad Andina Simón Bolívar. Partiendo del objetivo identificar los factores que intervienen en el clima laboral que influyen en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS (Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social) ubicada en la ciudad de Quito. La metodología del presente trabajo de investigación es de tipo exploratorio y descriptivo, y utiliza la correlacionalidad, con el propósito de determinar si la variable clima laboral influye en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS. Así también, esta investigación es de tipo cuantitativo y cualitativo. Concluyeron que, para realizar estudios sobre el elemento humano y su comportamiento en las empresas, varios autores han ofrecido una serie de definiciones y criterios relacionados con el clima laboral, así como numerosas metodologías y herramientas para su medición. El entorno de trabajo en el que interactúa, lo que permite definir las cualidades que

distinguen a una organización y tienen tendencia a afectar a las personas. Características de la organización que probablemente afecten a las personas y a su capacidad para tener éxito en el trabajo. Se considera que la expresión "rendimiento laboral" se refiere a cómo se comportan las personas en el trabajo, así como a los métodos o tácticas utilizados por la empresa para alcanzar sus objetivos.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Torres (2021). En su tesis titulada “Gestión Del Talento Humano y La Productividad Laboral en el Área de Recursos Humanos GERCETUR”, desarrollándose en la Universidad Cesar Vallejo – Piura. Partiendo del objetivo general es determinar la manera en que se relaciona la Gestión de talento humano y la productividad laboral en el área de recursos humanos de GERCETUR, y lograr con ello, Establecer la relación entre la Integración de personal y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos de GERCETUR; Analizar cómo se relaciona la organización del personal y la Productividad laboral en el área de Recursos Humanos. En la metodología se empleó el diseño no experimental, donde hay un corte vertical, un tipo de relación articulada en la que se incluye una muestra de 100 colaboradores de GERCETUR, se utilizó la experiencia del cuestionario de 20 minutos de duración con el hecho de que era posible realizar preguntas sobre los sujetos de la muestra, Las encuestas se recibieron por correo luego se procesaron en el SPSS para su procesamiento, teniendo en cuenta el margen de error del 5%. Arribando a las siguientes conclusiones; Entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, existe una correlación estadísticamente significativa ( $p = 0,02$ ,  $r = 0,706$ ). Esto demuestra que existe una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables de estudio en la organización GERCETUR, Como la asociación entre la dimensión integración de los empleados y productividad laboral tiene un valor de ( $p = 0,03$ ,  $r = 0,721$ ), es estadísticamente significativa. Esto lleva a la conclusión de que existe una relación directamente proporcional entre la integración del personal y la productividad laboral,

es decir, cuanto mayor es la productividad laboral de GERCETUR, mayor es la integración de los empleados, Considerando que se alcanzó un valor de ( $p = 0,022$ ,  $r=0,719$ ), la organización del empleado y la productividad laboral.

Añaños y Medina (2020). En su tesis titulada “Gestión del Talento Humano y la productividad laboral en los trabajadores de la SUNARP”, desarrollándose en la Universidad Cesar Vallejo – San Borja. Partiendo del objetivo general de determinar como la Gestión del Talento humano se relaciona con la productividad laboral en los trabajadores de la SUNARP, la metodología aplicada en la investigación ha sido de tipo aplicada puesto que se empleó saberes teóricos previos para la variable de apartamiento, de este modo se trabajó apoyándose en las teorías, la exploración es de grado Descriptivo Correlacional con el fin de conocer la descripción que existe entre las variables de oferta de la Gestión del entendimiento bienintencionado y la abundancia Laboral. Se arribó a las siguientes conclusiones: Según las estadísticas descriptivas de la variable de gestión del talento humano, que representaba el 100% de los datos procesados. Los resultados mostraron que el 49% de los encuestados considera que la gestión del talento humano tiene un nivel razonable, el 35% la considera pésima y el 16% la considera mala. El nivel de gestión es regular; el 35% lo califica de malo y el 16% de favorable que es bueno. Las estadísticas descriptivas de la variable Productividad Laboral para el 100% de los datos que fueron procesados. Variable de productividad laboral, que representa el 100% de los datos procesados. Muestra que el 34%, el 18% y el 48% de los encuestados opinan que la productividad laboral se encuentra en un nivel regular, malo o muy malo. El 18% cree que es buena, mientras que el 34% no está de acuerdo.

Gutiérrez (2020). En su tesis titulada “Gestión del talento humano y la productividad laboral en una Municipalidad de Lima Metropolitana”, desarrollándose en la Universidad Peruana las Américas. Partiendo del objetivo general de determinar cómo la gestión del talento humano se relaciona con la productividad laboral en una Municipalidad de Lima

Metropolitana. La metodología de la investigación fue de nivel descriptivo, tipo básica y consistió en recopilar información muy valiosa de diversos antecedentes internacionales y nacionales, así como de autores prestigiosos, que se citan en las bases teóricas y que fundamentan, diversos conceptos y definiciones acerca de las variables gestión del talento humano y productividad laboral. Se arribó a las siguientes conclusiones, la Municipalidad Metropolitana, no tiene diseñado estrategias para la selección del personal, de manera formal para brindar seguridad y buena calidad de vida a los trabajadores. No cuentan con una eficiente selección del personal y desconocen sobre procedimientos para retener a los mejores candidatos competitivos, no cuentan con un manual de procedimientos de la gestión del talento humano para mejorar la productividad laboral y sobre todo que los colaboradores conozcan sus funciones.

### **2.1.3. Antecedentes Locales**

Ramos (2020). En su tesis titulada “Gestión del talento y el desempeño laboral de la Municipalidad de Pichanaqui”, desarrollándose en la Universidad de Huánuco. Partiendo del objetivo general de determinar la relación existente entre la Gestión del Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui. La metodología empleada es el enfoque cuantitativo la población de esta investigación ha estado conformada por el total de 232 trabajadores de todo el nivel de personal que prestan servicios a la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, la técnica de investigación que se utilizó en el presente trabajo de investigación fue la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario. Arribando a las siguientes conclusiones: El coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0,640, lo que indica que existe una correlación moderadamente positiva entre la selección de personal y la calidad de vida laboral en la Municipalidad Distrital de Pichanaqui, lo que nos permite demostrar la relación entre la selección de personal y la calidad de vida laboral. Selección de personal y la satisfacción laboral están correlacionadas.

Cárdenas (2020). En su tesis titulada “influencia de la gestión de talento humano en el desempeño laboral de los administrativos de la municipalidad distrital de amarilis, Huánuco - 2019”, desarrollándose en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco. Partiendo del objetivo general de conocer la influencia de la Gestión del Talento Humano en el Desempeño Laboral de los administrativos de la Municipalidad Distrital de Amarilis, Huánuco – 2019 En la metodología la población muestral estuvo constituida de 60 administrativos de la Municipalidad de Amarilis. Estudio correlacional, prospectivo, observacional, transversal y analítico. Las técnicas que se utilizó fueron la encuesta y la Observación; como instrumento se utilizó el Cuestionario y la guía de observación. Arribando a las siguientes conclusiones existe relación significativa entre la Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de Chaclacayo - 2016; esto es la productividad en un nivel baja el 21.2% de los trabajadores perciben un planeamiento estratégico ineficaz; por otro lado, la productividad en un nivel media el 32.5% de los trabajadores perciben un planeamiento estratégico regular. Así mismo, la productividad en un nivel alta el 36.2% de los trabajadores perciben un planeamiento estratégico eficaz.

Tarazona (2019). En su tesis titulada “la gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores en la empresa INDAPRO SAC”, desarrollándose en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco. Partiendo del objetivo general de determinar la incidencia de la Gestión del Talento Humano en el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa INDAPRO S.A.C. La metodología de enfoque usado en la presente investigación es el enfoque cuantitativo, de tipo aplicada y nivel de investigación es explicativo. La muestra de estudio estuvo representada por 20 trabajadores con cargos jerárquicos y 20 operarios seleccionados mediante el tipo de muestreo no probabilístico intencional a criterio del investigador. Para la recolección de los datos se utilizó la técnica de la encuesta 40 trabajadores entre

operarios y empleados con cargos jerárquicos. Se arribó a las siguientes conclusiones: La variable desempeño laboral y la dimensión gestión del talento humano tienen una asociación moderadamente buena. Esta afirmación se ve apoyada por el valor obtenido del resultado de la prueba Chi-cuadrado, que es  $X = 9,341$  para  $\alpha = 0,05$  con  $gl = 1$ , que es mayor que los valores esperados de la Tabla Chi-cuadrado ( $X^2 = 3,84$ ), con lo que se rechaza la hipótesis nula y se apoya la hipótesis alternativa. Las hipótesis alternativas son aceptables. Además, se utilizó la Rho de Pearson para evaluar el grado de correlación entre las variables, obteniéndose los resultados que se muestran a continuación.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Gestión de talento humano**

(Chiavenato, 2009). En la era del conocimiento surgen los equipos de gestión del talento humano, que sustituyen a los departamentos de recursos humanos. Las prácticas de RH se delegan a los gerentes de línea de toda la organización y ellos se convierten en administradores de recursos humanos, mientras que las tareas operativas y burocráticas no esenciales se transfieren a terceros por medio de sub-contratación (outsourcing).

Los equipos de gestión de talento humano se libran de las actividades operativas y se ocupan de proporcionar asesoría interna para que el área asuma las actividades estratégicas de orientación global, de frente al futuro y al destino de la organización y de sus miembros. Las personas dejan de ser agentes pasivos a quienes se administra, y se convierten en agentes activos e inteligentes que ayudan a administrar los demás recursos de la organización. El viraje es enorme. A las personas ahora se les considera asociados de la organización que toman decisiones en sus actividades, cumplen metas y alcanzan resultados previamente negociados y que sirven al cliente con miras a satisfacer sus necesidades y expectativas.

En la era del conocimiento, lidiar con las personas dejó de ser un problema y se convirtió en una solución para las organizaciones. Dejó de ser un desafío y se convirtió en una ventaja competitiva para las organizaciones con éxito. (p.105)

(James, 1997). La Gestión de Talento humano es el proceso de diseño de las medidas y actividades de la fuerza de trabajo para mejorar la eficiencia y eficacia del funcionamiento de la organización. La calidad y el talento humano están en sintonía. Ambos tratan de garantizar que los objetivos de la organización se cumplan de la forma más eficaz. Trata de la aplicación de funciones y tareas relacionadas con el reclutamiento, selección entrenamiento y formación de la fuerza de trabajo, que incluyan otros roles como la negociación con los sindicatos y aplicación de técnicas de personal que reflejan aspectos legales y morales. De las teorías y conceptos se asume la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, porque integra los aspectos y variables empresariales con las actividades y cumplimiento de objetivos de los colaboradores que concluyen en el éxito y el crecimiento de la empresa, considerando la efectividad de la organización con la integración de los colaboradores con los objetivos y planes de la empresa.

(Vallejo, 2016). El término recurso humano describe a la persona como un instrumento no como el capital principal de la empresa, que posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización; por tanto, en la actualidad, se utiliza el término talento humano, ya que todas las personas poseemos talentos. Las organizaciones nacen para aprovechar la sinergia del esfuerzo de varias personas que trabajan en conjunto; se han designado diversos términos de las personas que trabajan en las organizaciones, tales como: mano de obra, trabajadores, empleados, oficinistas, personal, operadores, recurso humano, colaboradores, asociados; también se las llama talento humano, capital humano o

capital intelectual. Por su gran valor en las organizaciones. Sin embargo, la administración de este talento no es una tarea muy sencilla; cada persona es un mundo, un fenómeno sujeto a la influencia de muchas variables y entre ellas existen diferencias de aptitudes y patrones de comportamientos que son muy diversos. Si las organizaciones se componen de personas, el estudio de las mismas constituye el elemento básico para estudiar a las organizaciones y administrar el talento humano eficientemente. La gestión del talento humano requiere reclutar, seleccionar, orientar, recompensar, desarrollar, auditar y dar seguimiento a las personas, además formar una base de datos confiable para la toma de decisiones, que la gente se sienta comprometida con la empresa y sentido de pertinencia, solo de esta forma se logrará la productividad, calidad y cumplimiento de los objetivos organizativos. (p.15)

### **2.2.2 Integración de personal**

(Universidad Europea de Madrid [UEM], 2018). La función gerencial de la integración de personal (staffing) se define como cubrir y manejar cubiertas las posiciones en la estructura de la organización.

Esto se hace al identificar las necesidades de la fuerza de trabajo, ubicar los talentos disponibles y reclutar, seleccionar, colocar, promover, evaluar, planear las carreras, compensar y capacitar, o de otra forma desarrollar candidatos y ocupantes actuales de los puestos para que puedan cumplir sus tareas con efectividad y eficiencia.

Muchos escritores sobre la teoría de la administración consideran la integración de personal como una fase de organizar. Sin embargo, en este libro, integración personal se identifica como una función gerencial separada por varios motivos.

Primero, la integración de posiciones organizacionales incluye conocimientos y enfoques no siempre reconocidos por los gerentes

practicantes, que a menudo piensan que organizar es solo establecer una estructura de roles y prestan poca atención a cubrirlos.

Segundo, hacer de la integración de personal una función separada facilita dar una mayor importancia al elemento humano en la selección, evaluación, planeación de la carrera y desarrollo de gerentes del personal.

Tercero, se ha desarrollado un importante cuerpo de conocimiento y experiencia en el área de integración de personal.

El cuarto motivo para separar la integración de personal es que los gerentes a menudo ignoren el hecho de que asignar personal es su responsabilidad, no del departamento de personal. Es cierto, este departamento aporta asistencia valiosa, pero es tarea de los gerentes cubrir las posiciones en su organización y mantenerlas cubiertas con personal calificado.

(Arena, 1965) Se define como la tarea de cubrir los puestos de una estructura organizacional por medio de la identificación de los requerimientos de la fuerza de trabajo, el inventario del personal disponible, el reclutamiento, selección, colocación, evaluación, remuneración y capacitación del personal necesario.

(Koontz y Heinz, 2013). La buena integración de esos recursos necesarios para la organización; materiales, humanos, tecnológicos y financieros llevarán por buen camino a la entidad, logrando una mayor productividad optimizando esos recursos al por mayor. Así mismo la integración nos servirá para cumplir nuestros planes u objetivos y ayudará a la buena toma de decisiones a nivel directiva.

### **2.2.3 Organización y distribución de trabajo**

(La Evolución de la Organización del Trabajo [UEM], 2005). La manera de llevar a cabo la organización de las empresas ha variado a lo largo de la historia. Los diferentes países del mundo han ido propagando variadas formas de organización que han

surgido en los diferentes momentos históricos. Los estudiosos de esta materia coinciden en señalar que la organización de las empresas ha pasado por dos fases, condicionadas por la aparición de la Revolución Industrial:

Los talleres y fábricas anteriores a la Revolución Industrial se organizaban preferentemente con un sistema artesanal de producción. Este sistema no ha desaparecido, y hoy se caracteriza por hacer objetos de alta calidad; algunos pueden calificarse como objetos de lujo o exclusivos, lo que aumenta notablemente su precio y hace que estén al alcance de pocos. Suelen ser objetos elaborados con técnicas tradicionales y materias primas de primera calidad.

Los numerosos descubrimientos tecnológicos que se produjeron durante la Revolución Industrial estimularon el desarrollo de las actividades industriales. A partir de entonces se sucedieron varias teorías sobre la organización que se aplicaron al sistema de producción en masa. Las más representativas son: la teoría de Taylor y el modelo japonés. (p.26)

(Infante y González, 2012). La organización del trabajo es el proceso que integra a los recursos humanos (RH) con la tecnología, los medios de trabajo y los materiales en el proceso de trabajo (productivo, de servicios, formación o conocimientos), mediante la aplicación de métodos y procedimientos que posibiliten trabajar de forma racional, armónica e ininterrumpida, con niveles requeridos de seguridad y salud, exigencias ergonómicas y ambientales, para lograr la máxima productividad, eficiencia, eficacia y satisfacer las necesidades de la sociedad y sus trabajadores.

La organización del trabajo es la base que sustenta el incremento de la productividad en los centros laborales. De los resultados de su estudio se derivan las medidas organizativas de capacitación y desarrollo de los trabajadores, el mejoramiento de las condiciones

de trabajo y los ingresos de estos; considera la autora que en la actualidad las empresas más competitivas son las que tributan a la mejora continua de los procesos de trabajo y al desarrollo de la calidad de los mismos, como factor de penetración en el mercado.

Ello exige un proceso de reinstauración del orden y la disciplina laboral para continuar avanzando y dejar atrás la improductividad, el despilfarro y otras deficiencias, así como los esfuerzos por adaptar la actividad económica a las condiciones cambiantes, aplicando nuevos métodos y técnicas en la búsqueda de las principales reservas y potencialidades de eficiencia de una empresa, que tiene entre sus primordiales indicadores, la productividad laboral, con las sabidas pretensiones de alcanzar el más óptimo y racional empleo del capital humano; por lo que es cada vez más efectivo el concepto de transformar la tradicional gestión de los recursos humanos existentes en muchas entidades, en una utilización destinada a lograr un elevado desempeño.

(Hervás, 2022). Podemos definir la organización del trabajo como todas aquellas prácticas y pautas utilizadas por un empleado o una empresa que tienen el objetivo de aumentar la productividad y la organización de esta última. Cada personal tiene una serie de reglas y métodos con los que organiza su trabajo. Ya sea organizarnos el horario de trabajo, trabajar a jornada completa e intensiva entre otros. Por un lado, hay trabajadores que prefieren organizarse ellos mismos la planificación y organización del trabajo, mientras que hay otros que prefieren que la empresa les de unas pautas sobre cómo organizarse de manera eficiente.

La organización del trabajo es algo personal de cada empleado. Sin embargo, como empresa podemos sugerir o hacer hincapié en que nuestros empleados utilicen una serie de herramientas o modelos de organización del trabajo que le ayudarán a ser mucho más eficientes a la hora de organizar su jornada laboral.

Nunca debemos forzar a nuestros empleados a que se adapten a nuestros métodos de organización del trabajo. Proporcionar herramientas de control de horario laboral, aplicaciones de comunicación interna o softwares para centralizar los procesos son algunos de los métodos más eficientes que harán que la organización del trabajo mejore y, a consecuencia de eso, la productividad de nuestra empresa aumente. A continuación, te dejamos un par de métodos para mejorar la productividad y la organización del trabajo.

#### **2.2.4 Desarrollo del personal**

(Chiavenato, 2003). Un conjunto de experiencias organizadas de aprendizaje (intencionales y con propósito), proporcionadas por la organización dentro de un período específico para ofrecer la oportunidad de mejorar el desempeño o el crecimiento humano”. Dicho de otro modo, los directivos de las organizaciones deben mostrar un mayor interés por sus empleados si quieren mantenerlos informados sobre asuntos y detalles relacionados con las tareas que realizan a diario, lo que ayudará a las empresas a sobrevivir y crecer. (p.66)

(Arias et al., 2008). Si tenemos en cuenta que nuestro comportamiento depende de nuestras aspiraciones de éxito en nuestros quehaceres cotidianos, el crecimiento personal y la motivación para el logro en cualquier ámbito de la vida son un tema ampliamente conocido e igualmente extendido. Por ello, se piensa que en el estado de trabajo, uno de los factores decisivos para la consecución de los objetivos laborales y personales propuestos es el propio desarrollo hacia el éxito. A la hora de iniciar un proyecto laboral, es fundamental contar con el apoyo del interés, las ganas de aprender, la confianza en la propia capacidad, la conciencia de las propias perspectivas y, lo que es más importante, una gran dosis de determinación. Es bien sabido que tener una actitud positiva, creer

en el propio potencial y perseguir sin descanso el crecimiento personal son las mejores maneras de alcanzar el éxito deseado. Sin embargo, cada individuo tiene un método muy particular de procesar las diversas circunstancias (tanto positivas como negativas) que se presentan en su vida profesional. (p.6)

(Svigilsky et al., 2004). Sostienen que uno de los factores más importantes para elevar la calidad educativa ha resultado ser el desarrollo personal. Además, ha demostrado su valor para prevenir problemas de salud mental de instructores y niños. También se propone como un predictor de éxito y felicidad en la vida de las personas. Esto se relaciona con la promoción del crecimiento profesional y personal de las mujeres profesionales empleadas en el sistema educativo costarricense, lo cual incide directamente en el mejoramiento de su calidad de vida, particularmente ante la falta de estudios sobre el tema dirigidos a población adulta. Para fomentar una vida sana entre los alumnos, es importante recordar que los profesores sirven de modelo para ellos. Dado que los alumnos se encuentran en una etapa crucial de su desarrollo, el educador es responsable no sólo de la instrucción académica, sino también de la formación socioemocional, lo que exige un compromiso complejo y riguroso por parte del profesional. Esto exige un compromiso complicado y riguroso por parte del profesional, así como una reflexión continua sobre sus propias competencias y situaciones, tanto en su vida personal como profesional.

### **2.2.5 Retención del personal**

(Prieto, 2013). La necesidad de las empresas de retener a sus activos más valiosos es la fuerza impulsora de la retención del talento, pero no es la única razón. Los empleados que se quedan también sufren los efectos negativos de la rotación externa, como la desmotivación del grupo, la destrucción de los planes de trabajo, los fallos en el producto y el mal servicio al cliente, entre otras cosas.

En consecuencia, la aplicación de estrategias de retención vuelve a considerarse un deber crucial de recursos humanos.

Dado que el talento humano satisface todos los criterios de esta clasificación -es raro, precioso, único e insustituible- y es una fuente de ventaja competitiva a largo plazo, podemos afirmar que se trata de un recurso estratégico. Por lo tanto, se puede concluir que las empresas deben preocuparse por mantener el talento humano. Los empleados tienen los conocimientos, las habilidades y la experiencia necesarios y, a medida que pasa el tiempo, se vuelven más hábiles a la hora de realizar las tareas que les exige la empresa para la que trabajan. (p.30)

(Garcés et al.,2016). La retención de los empleados es una estrategia que últimamente ha adquirido una gran fuerza en las empresas, ya que permite identificar a las personas que ocupan puestos estratégicos y aplicar medidas orientadas a la retención. Este artículo se centra en las tácticas que se han sugerido para este fin, entre otras, dar a los empleados libertad para desempeñar sus funciones por iniciativa propia, comunicarles información sobre el planteamiento e implicarles en la consecución de los objetivos y la creación de planes de carrera. Sin embargo, como estas tácticas son aplicables a las personas y no a las funciones, para ejecutarlas eficazmente es preciso realizar una labor de preparación y sensibilización con los miembros del personal de todos los niveles organizativos.

(Barragán et al., 2009). Según él, un lugar de trabajo ideal es aquel en el que las personas disfrutan de su trabajo y valoran las relaciones que establecen entre sí. Siguiendo con este tema y centrándonos en la retención de los empleados, así como en la motivación que se les puede inculcar, es habitual que se preste atención a los empleados especiales (aquellos que, a pesar de tener trabajo y salario suficiente, están permanentemente buscando

empleo porque no están suficientemente motivados o no se sienten valorados) que tienen un perfil de élite porque suelen ser personas de entre 30 y 45 años, que pueden tener una alta empleabilidad. Lamentablemente, otras entidades se aprovechan de ello y contratan a los trabajadores y les ofrecen algo mucho mejor, momento en el que ya es demasiado tarde para la empresa original que los tenía vinculados. Este tipo de situaciones son difíciles de entender en las empresas porque no están pendientes de estas cosas y menos aún de los intereses personales y profesionales de sus empleados. Otros factores que podrían considerarse en las organizaciones para aumentar la retención de los empleados son determinar el interés de éstos por su trabajo y su familia, intercambiar tiempo libre por horas de otra jornada laboral para que puedan salir antes otros días laborables, o contratar guarderías para los hijos de sus empleados. (p.14)

#### **2.2.6 Productividad laboral**

(Marx, 1980). Distingue entre la intensidad del trabajo, que es un aumento de la producción derivado del aumento del tiempo de trabajo efectivo (disminución del tiempo ocioso y/o prolongación de la jornada laboral), y la productividad del trabajo, que es un aumento de la producción derivado del desarrollo de la capacidad productiva del trabajo sin variar el uso de la fuerza de trabajo. Es interesante observar que Marx incluyó en su definición las cualidades de la ciencia y la tecnología utilizadas en el proceso de producción, además de las características (aptitudes) de los trabajadores.

(Velásquez et al., 2010). En su documento titulado "Estrategias para la mejora de la productividad", afirman que para aumentar la productividad hay que promover los valores organizativos porque son la base para que los empleados actúen de forma organizada y transparente, amen lo que hacen y rindan correctamente tanto

individual como colectivamente, y se sientan a gusto en su lugar de trabajo actual. (p.1925)

Al respecto (Robbins y Judge, 2013), Considere la productividad como el grado más profundo del estudio del comportamiento organizativo. Si una empresa convierte insumos en productos al menor coste posible y cumple sus objetivos, es productiva. Así pues, la producción exige tanto eficacia como eficiencia. Una organización empresarial tiene éxito cuando cumple sus objetivos de ventas o de cuota de mercado, pero la productividad también depende del cumplimiento de esos objetivos. La eficacia en la consecución de dichos objetivos también es necesaria para la productividad. (p.10)

### **2.2.7 Calidad en el servicio**

(Zeithaml y Parasuraman, 1993). A los consumidores les resulta más difícil evaluar la calidad de los servicios que la de los productos. Se afirma que los servicios tienen una ventaja competitiva, pero son más difíciles de evaluar en términos de calidad. Para los proveedores de servicios puede resultar difícil comprender las normas de evaluación que utilizan los clientes para calificar la calidad de los servicios. Los consumidores tienen en cuenta todo el proceso del servicio a la hora de evaluar la calidad de un producto y no sólo el resultado final. Los clientes no solo evalúan la calidad de los servicios que consumen, lo cual es un punto importante a tener en cuenta al evaluar la calidad de los servicios. El cliente no sólo valorará si el pedido llegó o no a tiempo, sino que también considerará importante la forma en que fue atendido durante el proceso de consumo del servicio, incluyendo la responsabilidad y amabilidad de los trabajadores, entre otras cosas.

(Duarte, 2015). La calidad de los servicios es un área de investigación contemporánea en marketing, y existe mucha

literatura en este campo. La mayoría de las investigaciones realizadas hasta ahora por diversos autores se centran en debatir los factores que influyen en la calidad de los servicios. Las corrientes más significativas destacan la discrepancia entre lo que los clientes esperan y lo que realmente obtienen, mientras que otras han establecido que este parámetro de medición no es la mejor opción y que existen otras opciones.

El reto clave es averiguar cómo medir la calidad del servicio para que la empresa pueda evaluar si el cliente está recibiendo realmente el servicio que espera.

(Zouari y Abdelhedi, 2021). La satisfacción del cliente sólo puede lograrse mediante servicios de alta calidad. La satisfacción del cliente es la evaluación interna que cada individuo hace de sus necesidades en relación con si se han satisfecho o no con la prestación del servicio. La satisfacción del cliente es una función tanto de la calidad del servicio como de la propensión del cliente a volver a utilizar una empresa para futuras compras o solicitudes de servicio.

En este sentido, no cabe duda de que las ideas de calidad de servicio y satisfacción del cliente están conectadas; no puede existir una condición de agrado del cliente sin antes haber experimentado un servicio de calidad. El Estado Peruano a través de la (Secretaría de Gestión Pública [SGP], 2020) estipula que el Estado debe modernizarse y orientarse a prestar servicios de calidad para satisfacer los requerimientos de los peruanos en su Política de Modernización de la Gestión Pública al 2021. (p.85)

### **2.2.8 Eficiencia**

(La organización y la configuración del trabajo [OCT],2005). La estructura organizativa de la empresa pretende crear un sistema eficaz y eficiente. Definimos una organización como eficaz cuando

logra los objetivos que se ha fijado y como eficiente cuando obtiene los mejores resultados factibles dados los recursos de que dispone.

Una empresa intentará lograr tanto la eficiencia económica como la técnica:

se entiende por eficiencia económica el logro de los objetivos marcados con los menores costes posibles. Se entiende por eficiencia técnica el logro de los objetivos marcados partiendo de los recursos de que se dispone. La estructura organizativa de la empresa pretende crear un sistema eficaz y eficiente. Definimos una organización como eficaz cuando logra los objetivos que se ha fijado y como eficiente cuando obtiene los mejores resultados factibles dados los recursos de que dispone. (p.9)

(Chiavenato, 2004). Significa utilización correcta de los recursos (medios de producción) disponibles. Puede definirse mediante la ecuación  $E=P/R$ , donde P son los productos resultantes y R los recursos utilizados.

(Thompson, 2008). La eficiencia es una expresión genérica que describe tanto los recursos utilizados como los resultados. En consecuencia, es una habilidad que las empresas y organizaciones valoran mucho porque, en realidad, todo lo que hacen está orientado a alcanzar metas u objetivos con recursos finitos (humanos, financieros, tecnológicos, físicos, de conocimiento, etc.) y (a menudo) en entornos desafiantes e intensamente competitivos.

### **2.2.9 Eficacia**

(Quintero et al., 2021). Es la relación objetivos/resultados bajo condiciones ideales. Significa que el objetivo deseado puede lograrse dadas las circunstancias ideales, o las circunstancias que más favorecen su consecución. La eficacia se define como los resultados en función de la consecución de los objetivos de la

organización. Priorizar las actividades y llevarlas a cabo de forma sistemática puede ayudarle a realizarlas mejor y con mayor eficacia.

La medida en que un método o servicio puede producir el resultado óptimo. Cuando se establecen las mejores condiciones posibles para lograr un objetivo y éste se cumple, los recursos asignados para lograrlo han tenido éxito.

(García et al., 1997). Muestran que la eficiencia mide el comportamiento interno de la organización en términos de recursos gastados y procesos utilizados para cumplir objetivos preestablecidos, mientras que la eficacia pretende medir hasta qué punto se cumplen los objetivos. En otras palabras, requiere elegir la opción que produzca el mejor resultado para un uso específico de los recursos. Ser eficaz implica sacar el máximo partido de cualquier objetivo que la empresa pretenda alcanzar. En otras palabras, la eficacia introduce el vínculo entre objetivos y medios, permitiendo una evaluación económica de los resultados.

Hodge y Lawrence 2003). Los estudios tiempo-movimiento de Frederick W. Taylor, que miden el uso eficaz de los recursos, y la ingeniería industrial han dejado atrás el enfoque de la eficiencia con respecto a la eficacia interna. Taylor, que evalúa la eficacia en el uso de los recursos. Según este punto de vista, una empresa es eficiente en la medida en que optimiza su producción en relación con los costes de sus insumos y los gastos de convertir estos insumos en producción. Por ejemplo, los fabricantes de automóviles prestan especial atención a los gastos asociados a la creación de un vehículo concreto. Como los costes de producción de General Motors son superiores a los de Ford, DaimlerChrysler y otros competidores japoneses, se cree que la empresa es menos eficiente.

De forma similar, la reducción de personal en varias industrias (como Protector & Gamble en productos de consumo, Apple e IBM en la industria informática) se ha hecho para recortar los costes de

producción y aumentar la eficiencia interna. Aunque este razonamiento es bastante atractivo, se basa en la premisa básica de que la eficiencia implica mucho más que ser eficiente.

### 2.3. Bases conceptuales

- **Atención oportuna:** La atención oportuna de las personas considerando el principal requerimiento que fue la clara visualización de los productos concretos del plan y su evolución. (Seguro social, 2016)
- **Capacitaciones:** La capacitación es un proceso que posibilita al capacitando la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen. (Jaureguiberry, 2020)
- **Comunicación:** Es la acción consciente de intercambiar información entre dos o más participantes con el fin de transmitir o recibir información u opiniones distintas. (Wikipedia, 2023)
- **Cumplimiento de tareas asignadas:** Las actividades que normalmente se debe ejecutar de manera sistemática y consistente para cumplir apropiadamente con una responsabilidad, y no son exhaustivas, el responsable hará lo que tenga que hacer para cumplir con su compromiso. (Joemoliner, 2023)
- **Diseño de puesto de trabajo:** Se puede definir como puesto de trabajo al conjunto de tareas que ejecuta una persona dentro de una empresa, empleando unas técnicas, métodos o medios específicos, pero que, a su vez, se mantienen determinados por dicha empresa, donde se lleva a cabo su actividad. (Ceupe, 2023)
- **Desempeño:** El desempeño podría resumirse en el rendimiento de una persona a la hora de llevar a cabo sus funciones. Sin embargo, el desempeño involucra varios factores, como el desempeño de la tarea y el desempeño contextual. (Hrider, 2020)
- **Higiene y seguridad:** Es el estado ideal al que tiene que aspirar toda persona, empresa u organización tanto pública como privada para

conservar el bienestar de la salud tanto personal como de terceros como también sus patrimonios. (Unlp,2016)

- **Incentivos** : Los incentivos laborales son un tipo de programa de compensación que utilizan las empresas para estimular la motivación y el desempeño de los empleados con el fin de aumentar su producción (Concur, 2022)
- **Justo a tiempo:** La metodología justo a tiempo es una filosofía industrial que puede resumirse en fabricar los productos estrictamente necesarios, en el momento preciso y en las cantidades debidas: hay que comprar o producir solo lo que se necesita y cuando se necesita. (Gestiopolis, 2003)
- **Mejora continua:** La mejora continua es una práctica de gestión para que la empresa pueda mejorar constantemente sus procesos y así ser más eficiente y tener un mejor rendimiento. Al fin y al cabo, el mercado es cada vez más dinámico y los que no se reinventen constantemente se quedarán atrás. (Sydle, 2022)
- **Motivación:** La motivación es algo que puede ayudar a cualquier individuo a mantenerse en acción, lograr los procesos necesarios e implementar las acciones pertinentes para conseguir un logro, objetivo o satisfacer una determinada necesidad. (Peiró, 2020).
- **Obtención de resultados:** La obtención de resultados es el resumen detallado de las respuestas obtenidas de forma numérica, de tal manera que se pueda apreciar las respuestas agrupadas. En pocas palabras, consiste en sumar las respuestas y establecer los resultados de forma numérica. (Torres, 2020)
- **Perfil de profesional:** El perfil laboral o profesional es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo (Argentina, 2020)
- **Reclutamiento de personal:** El reclutamiento de personal es la punta de lanza del éxito comercial en cualquier negocio o empresa. Los distintos equipos de trabajo de una organización sientan las bases para

que ésta pueda prosperar, asegurando que sus procesos internos y externos se desarrollen eficientemente y, de ser posible, mejorando constantemente. (Personio, 2020)

- **Reconocimientos:** El reconocimiento puede ser la acción de distinguir a un sujeto o una cosa entre los demás. Dicho reconocimiento se logra a partir del análisis de las características propias de la persona o el objeto. (Pérez, 2011)
- **Rotación de cargos:** La rotación de cargos es una técnica de gestión que asigna a los aprendices a varios equipos y departamentos en un cierto periodo o hasta algunos años. Las encuestas muestran que un incrementado número de empresas utilizan la rotación de cargos para entrenar a sus miembros y colaboradores. (Gómez, 2018)
- **Satisfacción:** La satisfacción representa la sensación de placer que tienen las personas cuando han hecho realidad un deseo o han cubierto una necesidad. Es un elemento subjetivo de cada uno ya que no todas las personas se sentirán satisfechas ante resultados similares. (Pérez, 2023)
- **Selección de personal:** La selección de personal es el proceso de escoger al candidato adecuado para un puesto de trabajo. (Nicolas, 2023)
- **Trabajo terminado:** Un trabajo terminado es aquello que cumple con los requerimientos solicitados/pactados, un resultado es lo que se obtiene como producto de ese trabajo, algo secundario. (Castro,2020)

#### 2.4. Bases epistemológicas o bases filosóficas y/o bases antropológicas

Podemos citar a (Fleitas, 2013, párr. 3), Se ha propiciado, entonces:

Consenso entre destacados estudiosos y empresarios de éxito, en que la ventaja competitiva básica de las empresas en el mundo globalizado del porvenir, en el mundo de inicios del Siglo XXI, no radicará en sus recursos materiales en específico en los recursos energéticos, no radicará en sus recursos financieros, y ni tan siquiera en la tecnología: la ventaja competitiva básica de las empresas a inicios del nuevo milenio,

definitivamente, radicará en el nivel de formación y gestión del talento humano o de los recursos humanos.

Según, Análisis del fenómeno del trabajo en la era industrial, (2019)

El fenómeno del trabajo como tal existe desde que el hombre es hombre. Pero para estudiar la historia de la productividad como disciplina objeto de análisis cabe remontarse al siglo XVIII. Durante los inicios de la revolución industrial, desarrolla su actividad quien puede considerarse padre de la economía moderna. Adam Smith ya apuntaba la idea de que para aumentar la productividad era necesaria la especialización. Más adelante, entre finales de siglo XIX y principios de siglo XX, se da un hecho relevante. Por primera vez, surgen escuelas de pensamiento que abordan de un modo científico el análisis del fenómeno del trabajo. Es entonces cuando la historia de la productividad toma impulso.

### **CAPÍTULO III. METODOLOGÍA**

Se explicó “El marco metodológico como el Conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas” Arias, (2012).

Se podría decir que la metodología es un proceso, basado en la implementación de técnicas y procedimientos, con el fin de formular hipótesis, que serán confirmadas o descartadas, por medios de investigaciones relacionadas al problema.

#### **3.1. Ámbito**

El ámbito de estudio se centró en el distrito de Huánuco, el cual constituye uno de los trece distritos que compone la provincia de Huánuco, ubicada en el departamento de Huánuco, en el centro del Perú. El distrito de Huánuco, en particular, ocupa una posición central dentro de la provincia y se caracteriza por su relevancia histórica, cultural y económica en la región. Su ubicación geográfica estratégica ha influido en su desarrollo y su papel como centro de actividades comerciales, administrativas y sociales. Con una extensión territorial de 96,55 kilómetros cuadrados, el distrito de Huánuco abarca una variedad de paisajes y ecosistemas característicos de la región central del Perú, estos incluyen áreas urbanas densamente pobladas, zonas suburbanas en crecimiento y posiblemente algunas áreas rurales que han experimentado una evolución a lo largo del tiempo. El Lugar en específico donde se realizó la presente investigación es en la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, que a la vez está ubicada en Av. Universitaria N° 601-607, distrito de Pillco Marca 10003 de la ciudad de Huánuco, Departamento de Huánuco - Perú.

### 3.2. Población

Hernández – Sampieri y Mendoza (2018) refieren que la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.

La población está constituida por trabajadores mujeres y varones entre 25 a 54 años. Conformada por el total de 30 trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, tal como se muestra en la siguiente tabla.

**Tabla 2.**

*Distribución de la población*

<b>UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS</b>	
Unidad Funcional de Remuneraciones	9
Unidad Funcional de Pensiones y Compensaciones	8
Unidad Funcional de Escalafón y Control	10
Unidad Funcional de Desarrollo Personal	3
<b>TOTAL DE TRABAJADORES</b>	<b>30</b>

**Nota:** *Unidad de Recursos Humanos*

### 3.3. Muestra

Hernández- Sampieri y Mendoza (2018) indican que la muestra es un subgrupo considerado como una parte representativa de la población o el universo, los datos recolectados serán obtenidos de la muestra y la población se perfila desde la situación problemática de la investigación.

El muestreo es no probabilístico, por conveniencia del investigador, debido a que la población es pequeña. Por todo lo expuesto líneas arriba, en esta oportunidad la población es de 30 trabajadores, que pasa a ser el mismo para la muestra, ello debido al tamaño de la población.

**Criterios de Inclusión:**

- Mujeres y varones mayores entre 25 y 54 años.
- Que deseen participar de forma voluntaria.
- Pertenecientes al distrito de Huánuco
- Que laboran en la Unidad de Recursos Humanos

**Criterios de Exclusión:**

- Mujeres y varones menores de 25 y mayores de 54 años.

**3.4. Nivel y tipo de estudio**

El nivel de investigación fue de nivel descriptivo Correlacional porque se pretendió determinar como la Gestión de Talento Humano se relaciona con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

Hernández et al. (2010), los estudios correlacionales se enfocan en describir y aclarar las relaciones existentes entre variables.

Cancela et al. (2010), los estudios correlacionales se enfocan en describir y aclarar las relaciones existentes entre variables significativas, empleando coeficientes de correlación.

Hernández et al (2014) explican que los estudios descriptivos tienen como objetivo especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos u objetivos, sometidos a análisis. Es decir, estos estudios se limitan a medir o recopilar información independiente o conjunta sobre los conceptos o variables que se estudian.

La investigación fue de tipo aplicada, porque se utilizó antecedentes con similitudes de investigación, y de enfoque cuantitativo, dado que se procedió a recopilar datos numéricos y estadísticos relacionados con la Gestión de Talento Humano y Productividad Laboral dentro de la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Esta metodología permitió obtener resultados concretos y cuantificables.

Méndez (2009) destaca que la investigación aplicada se orienta hacia la mejora de aspectos sociales y resolución de problemas en situaciones reales mediante la teoría existente.

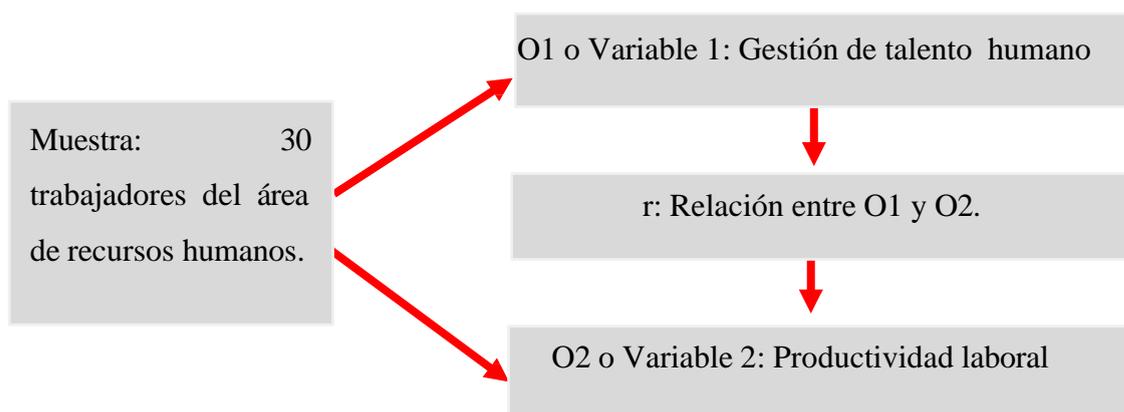
Respecto al enfoque cuantitativo Hernández et al (2014) indica que se basa en la recolección de datos con el propósito de examinar hipótesis mediante la medición numérica y el análisis estadístico, con el objetivo de identificar patrones de comportamiento y poner a prueba teorías.

### 3.5. Diseño de Investigación

Dado que el objetivo del estudio es determinado como Gestión de Talento Humano y Productividad Laboral en el Área de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se recurrió a un diseño no experimental, que es aplicada de manera transversal, considerando que el tema de investigación tiene un sustento teórico necesario, se prosiguió a realizar una investigación descriptiva para conocer a detalle la forma en que la Gestión de Talento Humano, tiene una relación directa con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos.

La investigación no experimental (Herrera Vite, 2019) “es la que se realiza sin manipular deliberadamente las variables; lo que se hace en esta investigación es observar fenómenos, tal y como se dan en un contexto natural, para después analizarlo” (pág. 270).

“Recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (Herrera Vite, 2019) (pág. 289).



*Gráfico 1. Diseño Correlacional. En el presente gráfico se sintetiza el diseño de estudio. Donde se conoció la relación (denotada como “r” en el gráfico) entre las variables Gestión de Talento Humano y Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.*

### **3.6. Métodos, técnicas e instrumentos**

#### **Método**

Se aplicó el método analítico – sintético, porque con el método analítico se descompuso el objetivo de estudio, es decir, la Gestión de Talento Humano y Productividad Laboral, en sus partes individuales para estudiar sus características y dimensiones para luego interpretar el comportamiento de estas variables e indicadores y reunir, articular los resultados, identificando su relación con la productividad laboral. Esto permitió examinar detalladamente los factores, variables y aspectos específicos que influyen en la productividad laboral, brindando una comprensión más profunda y precisa. Por otro lado, el método sintético se aplicó para integrar todas las partes analizadas previamente y estudiar el objetivo de estudio en su totalidad. De esta manera, el enfoque analítico – sintético permitió una investigación exhaustiva y completa, brindando una comprensión integral de como la Gestión de Talento Humano y Productividad Laboral están relacionadas en el contexto específico en la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

#### **Técnicas**

En esta investigación se empleó la técnica de la encuesta, la cual según Arias (2020), se definió como una técnica que puede arrojar resultados cuantitativos o cualitativos, y se basó en preguntas preestablecidas con un orden lógico y un sistema de respuestas escalonado. Mayormente, se obtiene datos numéricos.

#### **Instrumentos**

En esta investigación se empleó el cuestionario como instrumento de recolección de datos, el cual es utilizado en trabajos de investigación científica, la cual Arias (2020) lo define como un instrumento que consta de un conjunto de preguntas presentadas y enumeradas en una tabla, junto con una serie de respuestas que el encuestado debe seleccionar o proporcionar.

En particular, se empleó un cuestionario específico para medir la Gestión de Talento Humano y Productividad Laboral. Este cuestionario está compuesto por 19 preguntas diseñadas en función de los indicadores de estudio establecidos. Para responder a estas preguntas, se consideró la escala de Likert con cinco opciones: “nunca (N)”, “Casi Nunca (CN)”, “A veces (AV)”, “Casi Siempre (CS)” y Siempre (S). El cuestionario es dirigido a los colaboradores del área de Recurso Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

### 3.7. Validación y confiabilidad del instrumento

Una vez concluido con la elaboración de los instrumentos de recolección de datos se sometió a una prueba de piloto a los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán para ver el tiempo y compromiso de contestar correctamente el cuestionario.

#### Tabla 3.

##### *Validación de expertos*

Nº	Grado académico	Nombres y Apellidos	Promedio de Validación
1.	Mg Gestión y Negocios	Simeón Soto Espejo	Aplicable
2.	Dr. Administración	Jesús Aquino Jorge Luis	Aplicable
3.	Dr. Administración	Juan Carlos Rojas Matos	Aplicable

*Nota:* Elaboración propia de las investigadoras.

Según lo mencionado por Briones (2017) “la confiabilidad es el grado de seguridad con el que podemos aceptar los resultados que hemos obtenido dentro de un estudio”. Asimismo, de acuerdo a Sampieri “la confiabilidad de un instrumento de medición hace referencia al grado en que su aplicación repetida produce los mismos resultados”.

Es fundamental subrayar que todos los ítems tenidos en cuenta en nuestra herramienta, el cuestionario, fueron codificados con precisión mediante un registro. Por otra parte, seguiremos calculando algunos coeficientes de fiabilidad, como el coeficiente Alfa de Cronbach, para evaluar la fiabilidad de nuestro instrumento.

Para la evaluación se tomó el 10% de la muestra piloto, calculada para la investigación (n=4). Los ítems evaluados por variable fueron medidos en una escala ordinal de 5 categorías y aplicadas utilizando el programa SPSS e interpretados bajo el siguiente cuadro:

CRITERIO DE CONFIABILIDAD	VALORES
<b>Inaceptable</b>	Menor a 0,5
<b>Pobre</b>	Mayor a 0,5 hasta 0,6
<b>Cuestionable</b>	Mayor a 0,6 hasta 0,7
<b>Aceptable</b>	Mayor a 0,7 hasta 0,8
<b>Bueno</b>	Mayor 0,8 hasta 0,9
<b>Excelente</b>	Mayor 0,9

*Nota: George y Mallery (2003, p. 231)*

#### ***Confiabilidad de la variable Gestión de Talento Humano.***

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,92	10

*Nota: Prueba de estadística de confiabilidad*

El instrumento variable Gestión de Talento Humano consta de 10 preguntas, por lo que se propone una prueba de confiabilidad alfa de Cronbach, por ser un instrumento politómico, el mismo tiene una confiabilidad de 0.92, mayor a 0.7 logrando una confiabilidad muy alta.

#### ***Confiabilidad de la variable Productividad Laboral.***

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,91	09

*Nota: Prueba de estadística de confiabilidad*

El instrumento variable Productividad Laboral consta de 09 preguntas, por lo que se propone una prueba de confiabilidad alfa de Cronbach, por ser un instrumento politómico, el mismo tiene una confiabilidad muy alta de 0.91, mayor a 0.7.

### **Interpretación**

En base a estos resultados podemos analizar y así interpretar lo siguiente, ya que podemos mostrar una excelente escala, podemos garantizar la validez y confiabilidad de nuestro instrumento.

### **3.8. Procedimiento**

Primero se recopiló la información pertinente, para mejorar la introducción y el contexto del problema. Para analizar los datos se utilizó el programa estadístico más popular para las ciencias sociales, Statistical Packag for the Social Sciences, también conocido como SPSS, IBM® SPSS® Statistics 20 edición, versión en español (modelo de correlación de Spearman). Se presentaron los objetivos, problemas e hipótesis del estudio para crear una premisa y validar con el procedimiento posterior.

### **3.9. Tabulación y análisis de datos**

La prueba de normalidad se realizó mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov por ser mayores de 50 datos ( $V1=0,020$  de significación;  $V2=0,020$  de significación) para la verificación de la hipótesis. Se utilizó Microsoft Excel para tabular los datos y SPSS V25 para el tratamiento automatizado. Como resultado, se utilizó las variables de la investigación para interpretar cada tabla estadística. Para las variables que describirán la muestra y las variables de la investigación, se utilizó estadísticas descriptivas para el análisis de los datos. Para ello se elaboraron tablas de frecuencias y gráficos. Con los resultados obtenidos la significación es inferior a 0,05; por lo tanto, se concluyó que los datos son no paramétricos (distribución no normal), y se utilizó la prueba no paramétrica Rho Spearman en la contratación de las hipótesis.

### **3.10. Consideraciones éticas**

La presente investigación se desarrolló en base a los principios fundamentales respecto a la ética profesional, así como de la moral individual y social. La información a recopilar fue precisa, es por ello que se tuvo en cuenta el proceso integral, organizado, coherente, secuencial y lógico en la búsqueda de nueva información para la investigación.

## CAPÍTULO IV. RESULTADO

### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 4.**

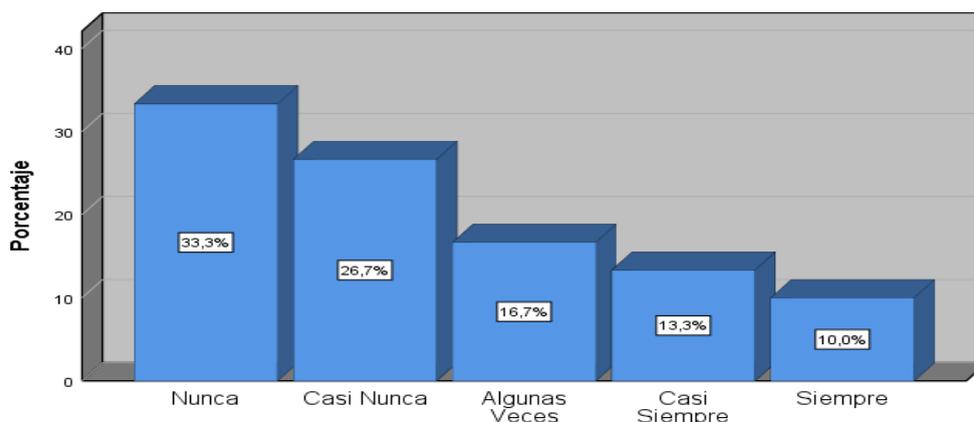
*Reclutamiento de Personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	33,3	33,3	33,3
	Casi Nunca	8	26,7	26,7	60,0
	Algunas Veces	5	16,7	16,7	76,7
	Casi Siempre	4	13,3	13,3	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Nota.** Datos tomados del instrumento de investigación.

**Figura 1.**

*Reclutamiento de Personal*



**Nota.** La figura muestra las frecuencias porcentuales del análisis de indicador.

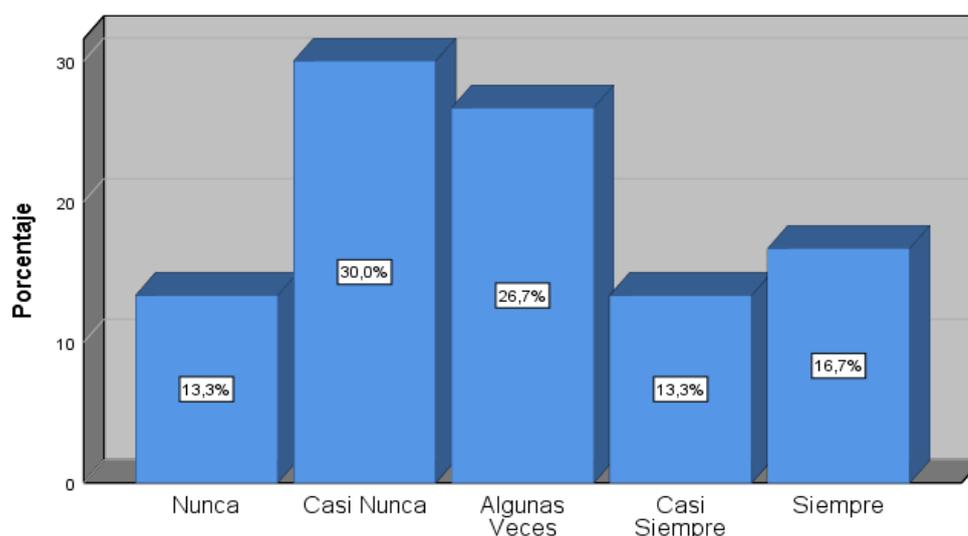
#### **Interpretaciones:**

A partir de una muestra constituida por 30 trabajadores en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se obtiene lo siguiente, 10 trabajadores haciendo un 33.3% consideran que el personal a contratar nunca cumplen a cabalidad con el perfil del puesto, 8 trabajadores haciendo un 26.7% consideran que el personal a contratar Casi Nunca cumplen a cabalidad con el perfil del puesto, 5 trabajadores haciendo un 16.7% consideran que el personal a contratar Algunas Veces cumplen a cabalidad con el perfil del puesto, 4 trabajadores haciendo un 13.3% consideran que el personal a contratar Casi Siempre cumplen a cabalidad con el perfil del puesto, 3 trabajadores haciendo un 10 % de entre la muestra consideran que el personal a contratar Siempre cumplen a cabalidad con el perfil del puesto.

**Tabla 5.***Selección de Personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	Casi Nunca	9	30,0	30,0	43,3
	Algunas Veces	8	26,7	26,7	70,0
	Casi Siempre	4	13,3	13,3	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Nota.** Datos tomados del instrumento de investigación.

**Figura 2.***Selección de Personal*

**Nota.** La figura muestra las frecuencias porcentuales del análisis de indicador

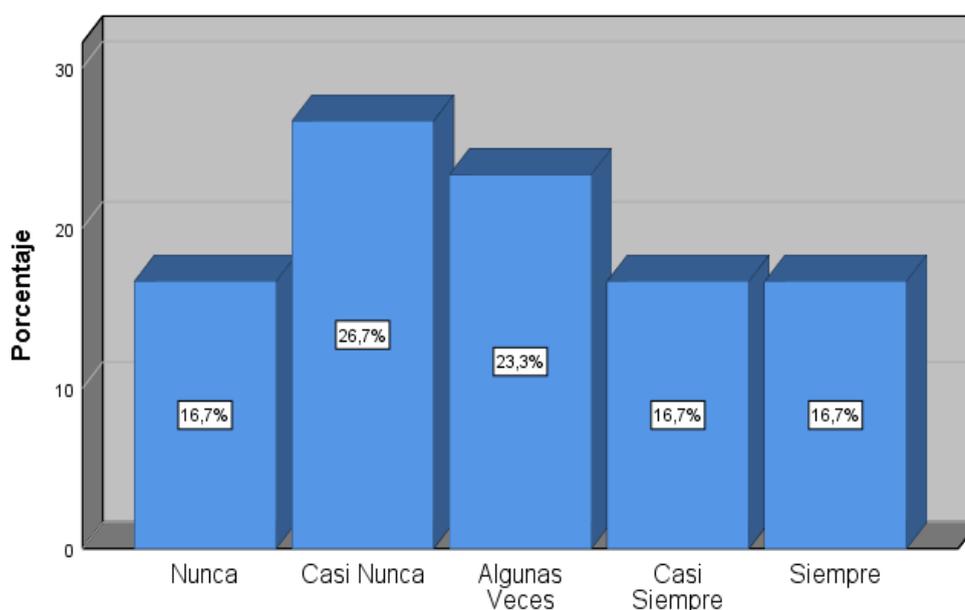
**Interpretaciones:**

A partir de una muestra constituida por 30 trabajadores en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se obtiene lo siguiente, 4 trabajadores haciendo un 13.3% consideran que la modalidad de selección de personal nunca es la adecuada, 9 trabajadores haciendo un 30 % consideran que la modalidad de selección de personal Casi nunca es la adecuada, 8 trabajadores haciendo un 26.7% consideran que la modalidad de selección de personal Algunas Veces es la adecuada, 4 trabajadores haciendo un 13.3% consideran que la modalidad de selección de personal Casi Siempre es la adecuada, 5 trabajadores haciendo un 16,7 % consideran que la modalidad de selección de personal Siempre es la adecuada.

**Tabla 6.***Diseño de Puesto de Trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	16,7	16,7	16,7
	Casi Nunca	8	26,7	26,7	43,3
	Algunas Veces	7	23,3	23,3	66,7
	Casi Siempre	5	16,7	16,7	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Nota.** Datos tomados del instrumento de investigación.

**Figura 3.***Diseño de Puesto de Trabajo*

**Nota.** La figura muestra las frecuencias porcentuales del análisis de indicador

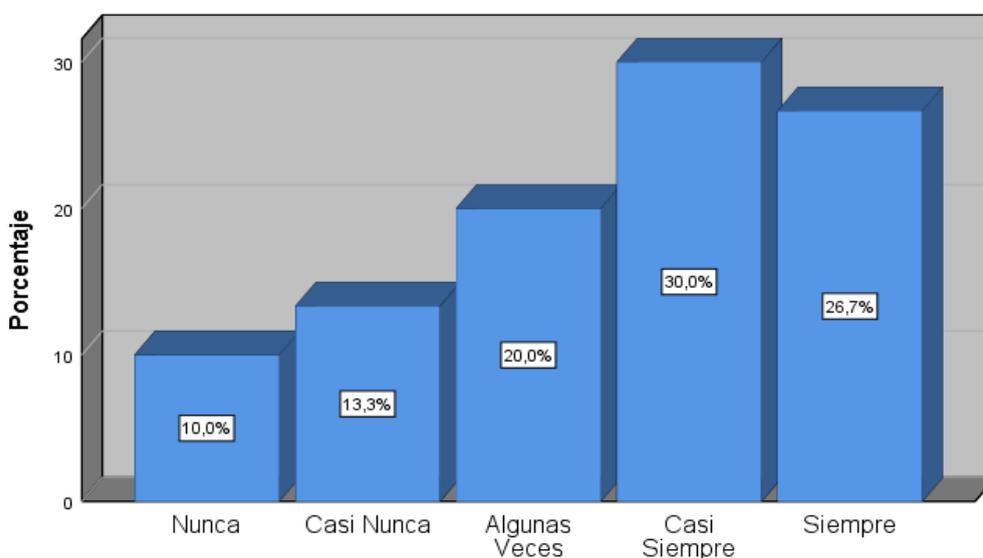
**Interpretaciones:**

A partir de una muestra constituida por 30 trabajadores en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se obtiene lo siguiente, 5 trabajadores haciendo un 16,7% consideran que la distribución de trabajo nunca es la adecuada, 8 trabajadores haciendo un 26,7 % consideran que la distribución de trabajo Casi nunca es la adecuada, 7 trabajadores haciendo un 23.3% consideran que la distribución de trabajo Algunas veces es la adecuada, 5 trabajadores haciendo un 16.7% consideran que la distribución de trabajo Casi siempre es la adecuada, 5 trabajadores haciendo un 16,7 % consideran que la distribución de trabajo Siempre es la adecuada.

**Tabla 7.***Perfil de Profesional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	Casi Nunca	4	13,3	13,3	23,3
	Algunas Veces	6	20,0	20,0	43,3
	Casi Siempre	9	30,0	30,0	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Nota.** Datos tomados del instrumento de investigación.

**Figura 4.***Perfil de Profesional*

**Nota.** La figura muestra las frecuencias porcentuales del análisis de indicador

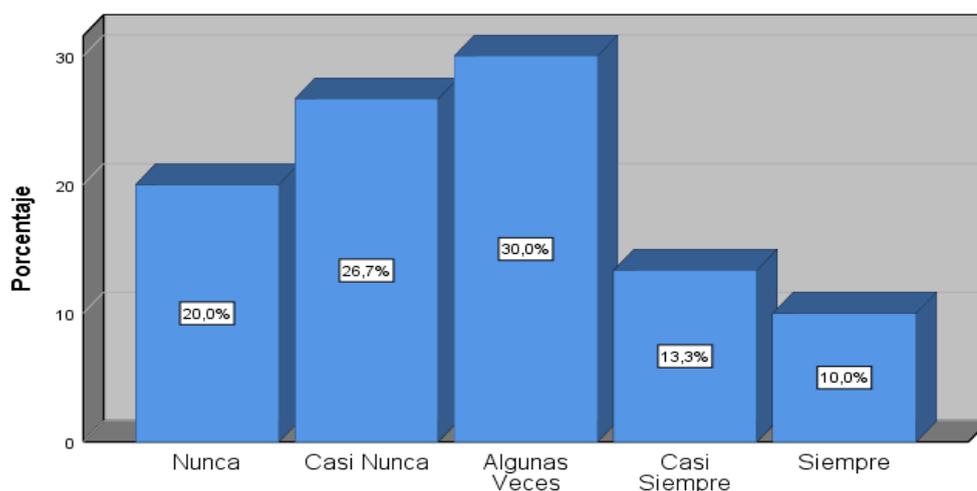
**Interpretaciones:**

A partir de una muestra constituida por 30 trabajadores en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se obtiene lo siguiente, 3 trabajadores haciendo un 10 % consideran que el perfil del profesional establecido nunca es el adecuado, 4 trabajadores haciendo un 13,3 % consideran que el perfil del profesional establecido Casi nunca es el adecuado, 6 trabajadores haciendo un 20 % consideran que el perfil del profesional establecido Algunas veces es el adecuado, 9 trabajadores haciendo un 30 % consideran que el perfil del profesional establecido Casi siempre es el adecuado, 8 trabajadores haciendo un 26,7 % consideran que el perfil del profesional establecido Siempre es el adecuado.

**Tabla 8.***Capacitaciones*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	Casi Nunca	8	26,7	26,7	46,7
	Algunas Veces	9	30,0	30,0	76,7
	Casi Siempre	4	13,3	13,3	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Nota.** Datos tomados del instrumento de investigación.

**Figura 5.***Capacitaciones*

**Nota.** La figura muestra las frecuencias porcentuales del análisis de indicador

**Interpretaciones:**

A partir de una muestra constituida por 30 trabajadores en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se obtiene lo siguiente, 6 trabajadores haciendo un 20 % consideran que la frecuencia que realizan las capacitaciones en tecnologías de informática nunca es el adecuado, 8 trabajadores haciendo un 26,7 % consideran que la frecuencia que realizan las capacitaciones en tecnologías de informática Casi nunca es el adecuado, 9 trabajadores haciendo un 30 % consideran que la frecuencia que realizan las capacitaciones en tecnologías de informática Algunas veces es el adecuado, 4 trabajadores haciendo un 13,3 % consideran que la frecuencia que realizan las capacitaciones en tecnologías de informática casi siempre es el adecuado, 3 trabajadores haciendo un 10 % consideran que la frecuencia que realizan las capacitaciones en tecnologías de informática siempre es el adecuado.

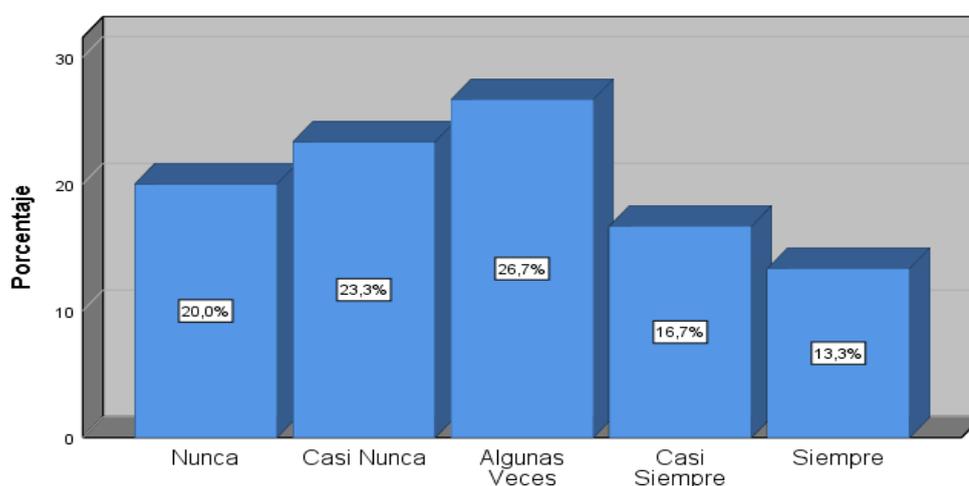
**Tabla 9.**

		<i>Reconocimientos</i>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	Casi Nunca	7	23,3	23,3	43,3
	Algunas Veces	8	26,7	26,7	70,0
	Casi Siempre	5	16,7	16,7	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota.* Datos tomados del instrumento de investigación.

**Figura 6.**

*Reconocimientos*



*Nota.* La figura muestra las frecuencias porcentuales del análisis de indicador

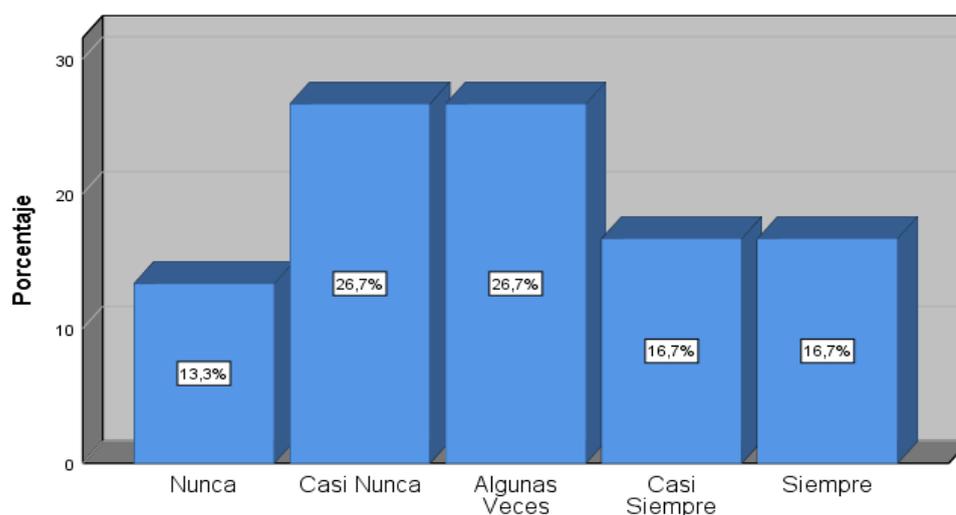
### **Interpretaciones:**

A partir de una muestra constituida por 30 trabajadores en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se obtiene lo siguiente, 6 trabajadores haciendo un 20 % nunca reciben reconocimientos por su excelente desempeño, 7 trabajadores haciendo un 23,3 % Casi nunca reciben reconocimientos por su excelente desempeño, 8 trabajadores haciendo un 26,7 % Algunas veces reciben reconocimientos por su excelente desempeño, 5 trabajadores haciendo un 16,7 % casi siempre reciben reconocimientos por su excelente desempeño, 4 trabajadores haciendo un 13,3 % siempre reciben reconocimientos por su excelente desempeño.

**Tabla 10.***Rotación de Cargo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	13,3	13,3	13,3
	Casi Nunca	8	26,7	26,7	40,0
	Algunas Veces	8	26,7	26,7	66,7
	Casi Siempre	5	16,7	16,7	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Nota.** Datos tomados del instrumento de investigación.

**Figura 7.***Rotación de Cargo*

**Nota.** La figura muestra las frecuencias porcentuales del análisis de indicador

**Interpretaciones:**

A partir de una muestra constituida por 30 trabajadores en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se obtiene lo siguiente, 4 trabajadores haciendo un 13,3% nunca realizan rotación de cargos, 8 trabajadores haciendo un 26,7% casi nunca realizan rotación de cargos, 8 trabajadores haciendo un 26,7% algunas veces realizan rotación de cargos, 5 trabajadores haciendo un 16,7% casi siempre realizan rotación de cargos, 5 trabajadores haciendo un 16,7% siempre realizan rotación de cargos.

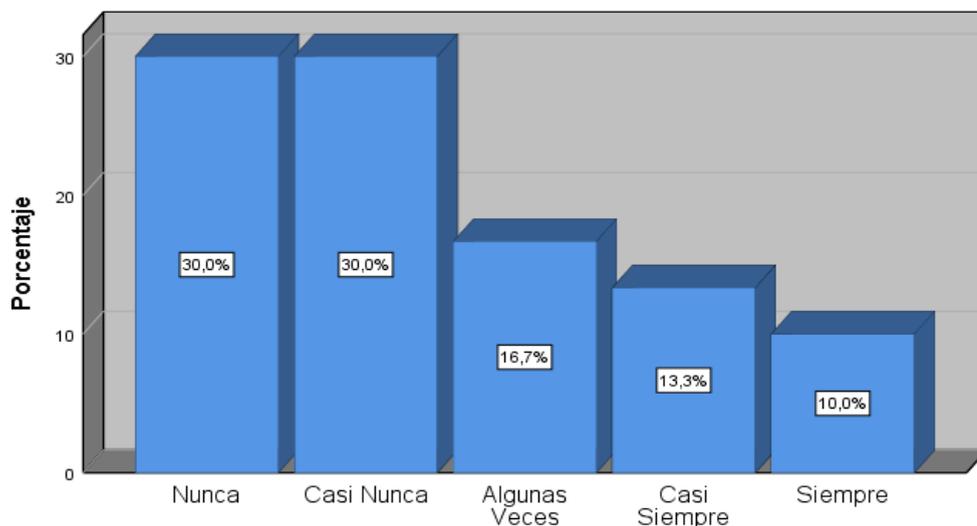
**Tabla 11.**

<i>Motivación</i>		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	30,0	30,0	30,0
	Casi Nunca	9	30,0	30,0	60,0
	Algunas Veces	5	16,7	16,7	76,7
	Casi Siempre	4	13,3	13,3	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota.* Datos tomados del instrumento de investigación.

**Figura 8.**

*Motivación*



*Nota.* La figura muestra las frecuencias porcentuales del análisis de indicador

### **Interpretaciones:**

A partir de una muestra constituida por 30 trabajadores en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se obtiene lo siguiente, 9 trabajadores haciendo un 30 % nunca reciben una motivación de su jefe inmediato, 9 trabajadores haciendo un 30 % Casi nunca reciben una motivación de su jefe inmediato, 5 trabajadores haciendo un 16,7 % Algunas veces reciben una motivación de su jefe inmediato, 4 trabajadores haciendo un 13,3 % casi siempre reciben una motivación de su jefe inmediato, 3 trabajadores haciendo un 10 % siempre reciben una motivación de su jefe inmediato.

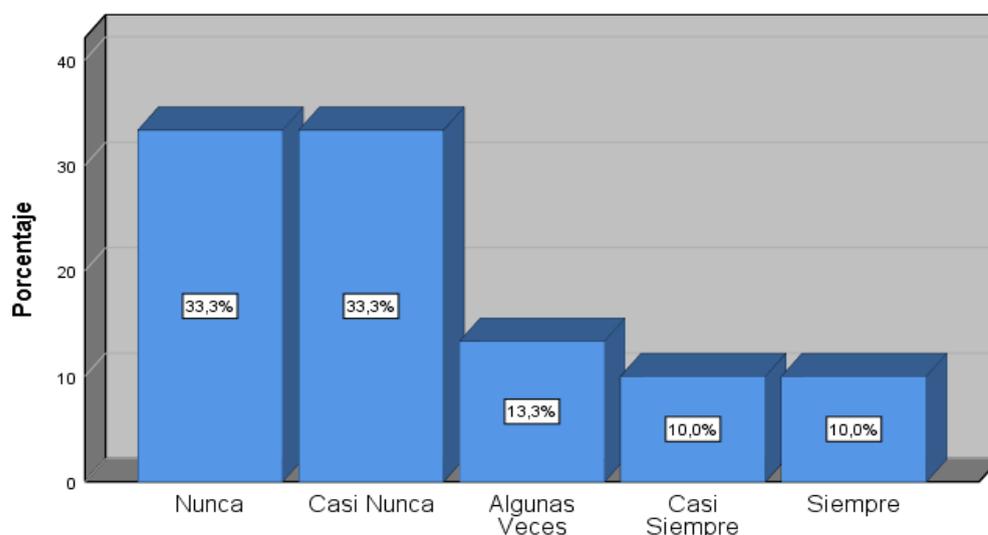
**Tabla 12.**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	33,3	33,3	33,3
	Casi Nunca	10	33,3	33,3	66,7
	Algunas Veces	4	13,3	13,3	80,0
	Casi Siempre	3	10,0	10,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota.* Datos tomados del instrumento de investigación.

**Figura 9.**

*Incentivos*



*Nota.* La figura muestra las frecuencias porcentuales del análisis de indicador

### **Interpretaciones:**

A partir de una muestra constituida por 30 trabajadores en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se obtiene lo siguiente, 10 trabajadores haciendo un 33,3 % nunca brindan un incentivo al personal que cumple con las metas específicas, 10 trabajadores haciendo un 33,3 % Casi nunca brindan un incentivo al personal que cumple con las metas específicas, 4 trabajadores haciendo un 13,3% Algunas veces brindan un incentivo al personal que cumple con las metas específicas, 3 trabajadores haciendo un 10% casi siempre brindan un incentivo al personal que cumple con las metas específicas, 3 trabajadores haciendo un 10 % siempre brindan un incentivo al personal que cumple con las metas específicas.

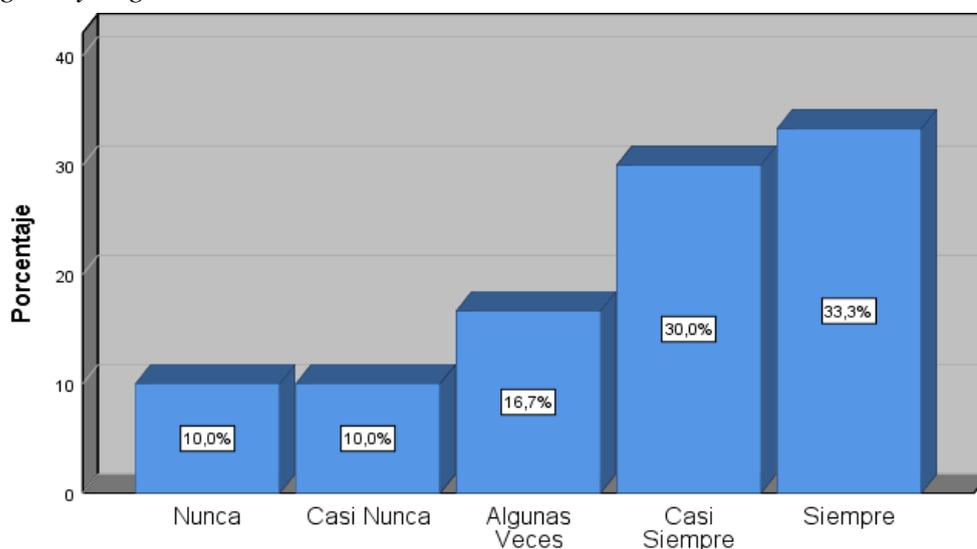
**Tabla 13.**  
*Higiene y Seguridad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	Casi Nunca	3	10,0	10,0	20,0
	Algunas Veces	5	16,7	16,7	36,7
	Casi Siempre	9	30,0	30,0	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Nota.** Datos tomados del instrumento de investigación.

**Figura 10.**

*Higiene y Seguridad*



**Nota.** La figura muestra las frecuencias porcentuales del análisis de indicador

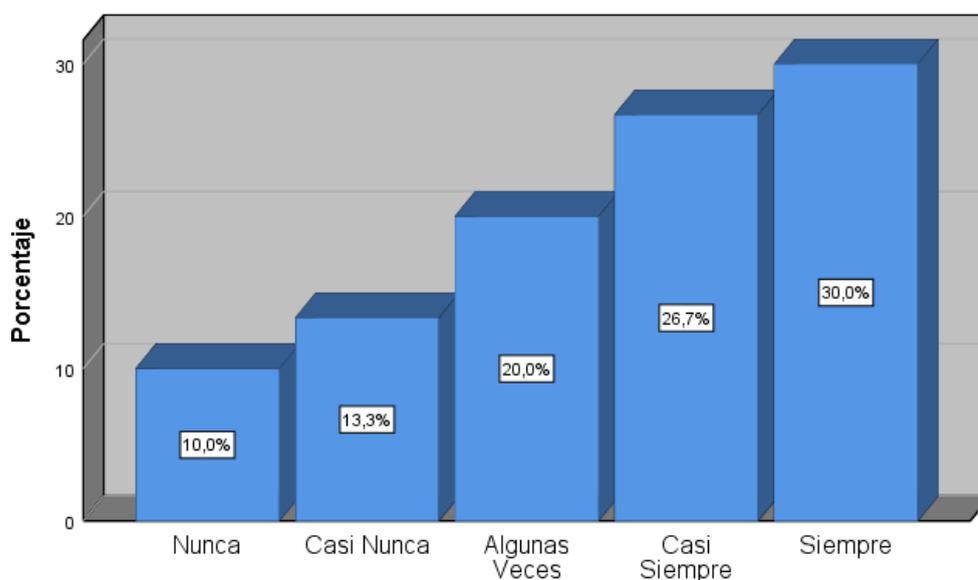
### **Interpretaciones:**

A partir de una muestra constituida por 30 trabajadores en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se obtiene lo siguiente, 3 trabajadores haciendo un 10 % nunca practican la higiene y seguridad en el área de trabajo, 3 trabajadores haciendo un 10 % Casi nunca practican la higiene y seguridad en el área de trabajo, 5 trabajadores haciendo un 16,7 % Algunas veces practican la higiene y seguridad en el área de trabajo, 9 trabajadores haciendo un 30% casi siempre practican la higiene y seguridad en el área de trabajo, 10 trabajadores haciendo un 33,3 % siempre practican la higiene y seguridad en el área de trabajo.

**Tabla 14.***Atención Oportuna*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	Casi Nunca	4	13,3	13,3	23,3
	Algunas Veces	6	20,0	20,0	43,3
	Casi Siempre	8	26,7	26,7	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Nota.** Datos tomados del instrumento de investigación.

**Figura 11.***Atención Oportuna*

**Nota.** La figura muestra las frecuencias porcentuales del análisis de indicador

**Interpretaciones:**

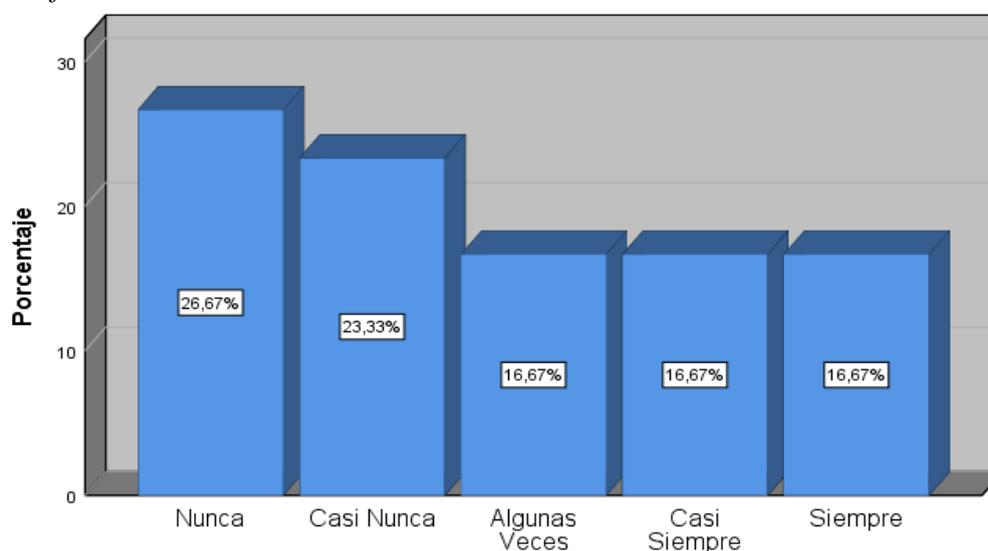
A partir de una muestra constituida por 30 trabajadores en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se obtiene lo siguiente, 3 trabajadores haciendo un 10 % nunca hay quejas de parte de los usuarios respecto a los tramites documentarios, 4 trabajadores haciendo un 13,3 % Casi nunca hay quejas de parte de los usuarios respecto a los tramites documentarios, 6 trabajadores haciendo un 20 % Algunas veces hay quejas de parte de los usuarios respecto a los tramites documentarios, 8 trabajadores haciendo un 26,7 % casi siempre hay quejas de parte de los usuarios respecto a los tramites documentarios, 9 trabajadores haciendo un 30 % siempre hay quejas de parte de los usuarios respecto a los tramites documentarios.

**Tabla 15.**  
*Satisfacción*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	26,7	26,7	26,7
	Casi Nunca	7	23,3	23,3	50,0
	Algunas Veces	5	16,7	16,7	66,7
	Casi Siempre	5	16,7	16,7	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Nota.** Datos tomados del instrumento de investigación.

**Figura 12.**  
*Satisfacción*



**Nota.** La figura muestra las frecuencias porcentuales del análisis de indicador

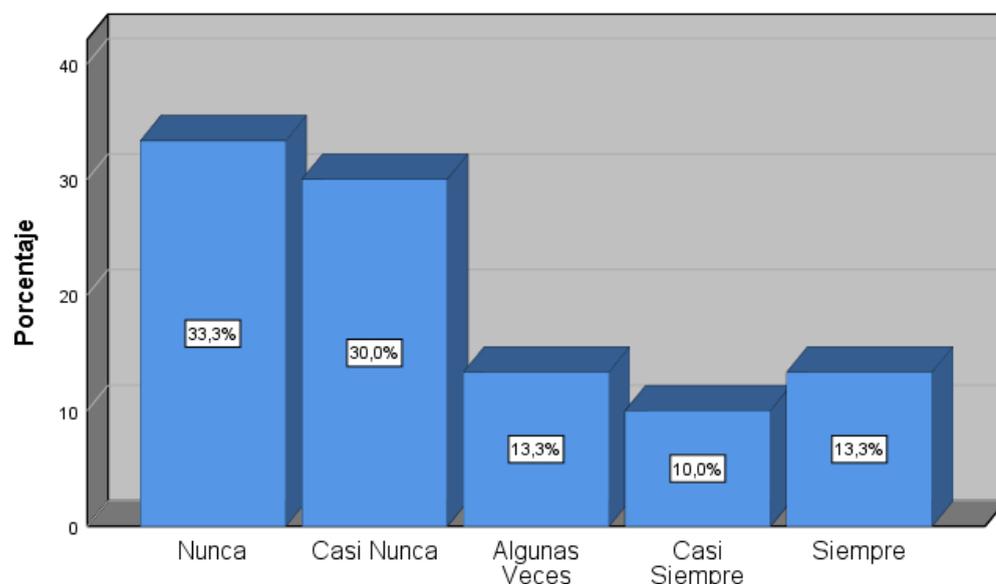
### **Interpretaciones:**

A partir de una muestra constituida por 30 trabajadores en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se obtiene lo siguiente, 8 trabajadores haciendo un 26,7 % los usuarios nunca se despiden contentos y agradecidos después de la atención recibida, 7 trabajadores haciendo un 23,3 % los usuarios Casi nunca se despiden contentos y agradecidos después de la atención recibida, 5 trabajadores haciendo un 16,7 % los usuarios Algunas veces se despiden contentos y agradecidos después de la atención recibida, 5 trabajadores haciendo un 16,7 % los usuarios casi siempre se despiden contentos y agradecidos después de la atención recibida, 5 trabajadores haciendo un 16,7 % los usuarios siempre se despiden contentos y agradecidos después de la atención recibida.

**Tabla 16.***Desempeño*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	33,3	33,3	33,3
	Casi Nunca	9	30,0	30,0	63,3
	Algunas Veces	4	13,3	13,3	76,7
	Casi Siempre	3	10,0	10,0	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota.* Datos tomados del instrumento de investigación.

**Figura 13.***Desempeño*

*Nota.* La figura muestra las frecuencias porcentuales del análisis de indicador

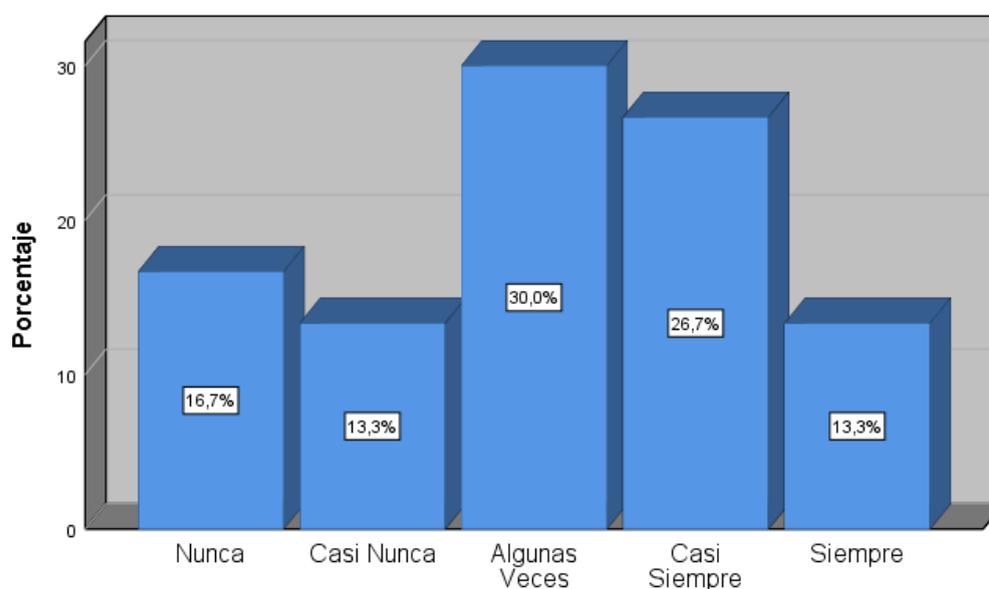
**Interpretaciones:**

A partir de una muestra constituida por 30 trabajadores en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se obtiene lo siguiente, 10 trabajadores haciendo un 33,3 % nunca perciben incentivos por su buen desempeño, 9 trabajadores haciendo un 30,3 % casi nunca perciben incentivos por su buen desempeño, 4 trabajadores haciendo un 13,3 % algunas veces perciben incentivos por su buen desempeño, 3 trabajadores haciendo un 10 % casi siempre perciben incentivos por su buen desempeño, 4 trabajadores haciendo un 13,3 % siempre perciben incentivos por su buen desempeño.

**Tabla 17.***Comunicación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	16,7	16,7	16,7
	Casi Nunca	4	13,3	13,3	30,0
	Algunas Veces	9	30,0	30,0	60,0
	Casi Siempre	8	26,7	26,7	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

*Nota.* Datos tomados del instrumento de investigación.

**Figura 14.***Comunicación*

*Nota.* La figura muestra las frecuencias porcentuales del análisis de indicador

**Interpretaciones:**

A partir de una muestra constituida por 30 trabajadores en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se obtiene lo siguiente, 5 trabajadores haciendo un 16,7 % nunca brindan a sus usuarios una información clara y precisa, 4 trabajadores haciendo un 13,3 % casi nunca brindan a sus usuarios una información clara y precisa, 9 trabajadores haciendo un 30 % algunas veces brindan a sus usuarios una información clara y precisa, 8 trabajadores haciendo un 26,7 % casi siempre brindan a sus usuarios una información clara y precisa, 4 trabajadores haciendo un 13,3 % siempre brindan a sus usuarios una información clara y precisa.

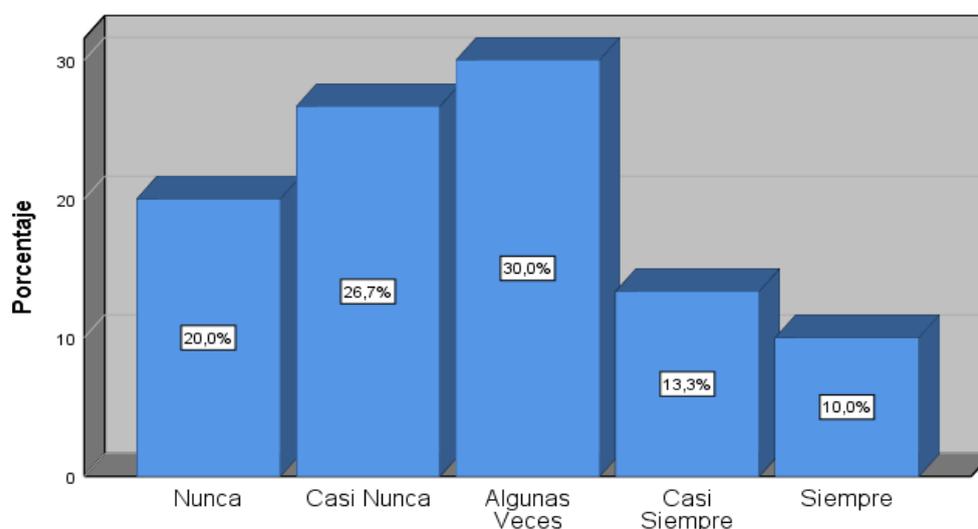
Tabla 18.

*Cumplimiento de Tareas Asignadas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	Casi Nunca	8	26,7	26,7	46,7
	Algunas Veces	9	30,0	30,0	76,7
	Casi Siempre	4	13,3	13,3	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Nota.** Datos tomados del instrumento de investigación.

Figura 15.

*Cumplimiento de Tareas Asignadas*

**Nota.** La figura muestra las frecuencias porcentuales del análisis de indicador

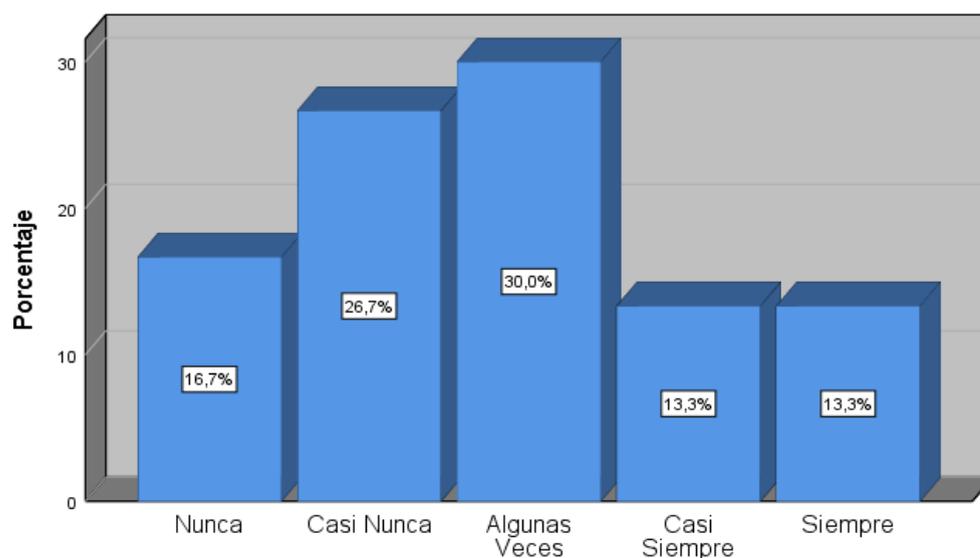
**Interpretaciones:**

A partir de una muestra constituida por 30 trabajadores en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se obtiene lo siguiente, 6 trabajadores haciendo un 20 % nunca brindan a los usuarios la documentación solicitada, 8 trabajadores haciendo un 26,7 % casi nunca brindan a los usuarios la documentación solicitada, 9 trabajadores haciendo un 30 % algunas veces brindan a los usuarios la documentación solicitada, 4 trabajadores haciendo un 13,3% casi siempre brindan a los usuarios la documentación solicitada, 3 trabajadores haciendo un 10% siempre brindan a los usuarios la documentación solicitada.

**Tabla 19.***Justo a Tiempo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	16,7	16,7	16,7
	Casi Nunca	8	26,7	26,7	43,3
	Algunas Veces	9	30,0	30,0	73,3
	Casi Siempre	4	13,3	13,3	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Nota.** Datos tomados del instrumento de investigación.

**Figura 16.***Justo a Tiempo*

**Nota.** La figura muestra las frecuencias porcentuales del análisis de indicador

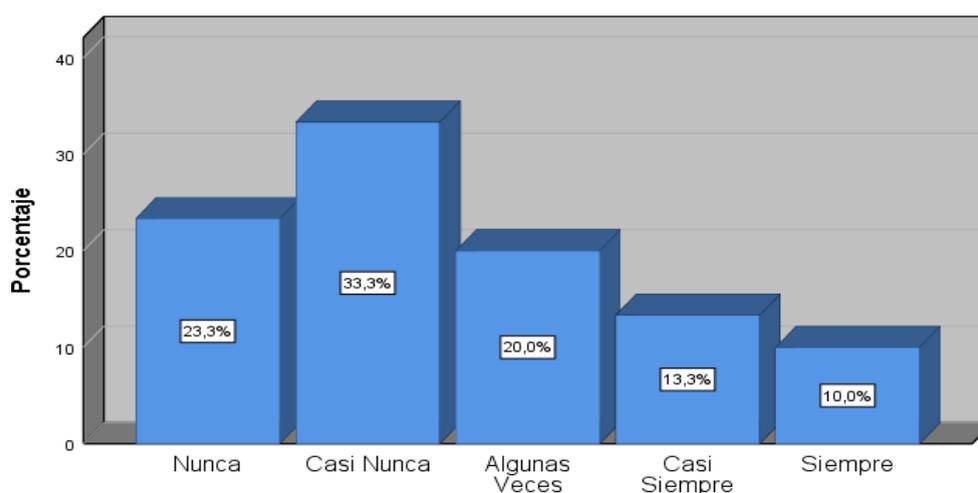
**Interpretaciones:**

A partir de una muestra constituida por 30 trabajadores en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se obtiene lo siguiente, 5 trabajadores haciendo un 16,7 % nunca tiene retrasos en sus labores diarias, 8 trabajadores haciendo un 26,7 % casi nunca tiene retrasos en sus labores diarias, 9 trabajadores haciendo un 30 % algunas veces tiene retrasos en sus labores diarias, 4 trabajadores haciendo un 13,3 % casi siempre tiene retrasos en sus labores diarias, 4 trabajadores haciendo un 13,3 % siempre tiene retrasos en sus labores diarias.

**Tabla 20.***Obtención de Resultados*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	23,3	23,3	23,3
	Casi Nunca	10	33,3	33,3	56,7
	Algunas Veces	6	20,0	20,0	76,7
	Casi Siempre	4	13,3	13,3	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Nota.** Datos tomados del instrumento de investigación.

**Figura 17.***Obtención de Resultados*

**Nota.** La figura muestra las frecuencias porcentuales del análisis de indicador

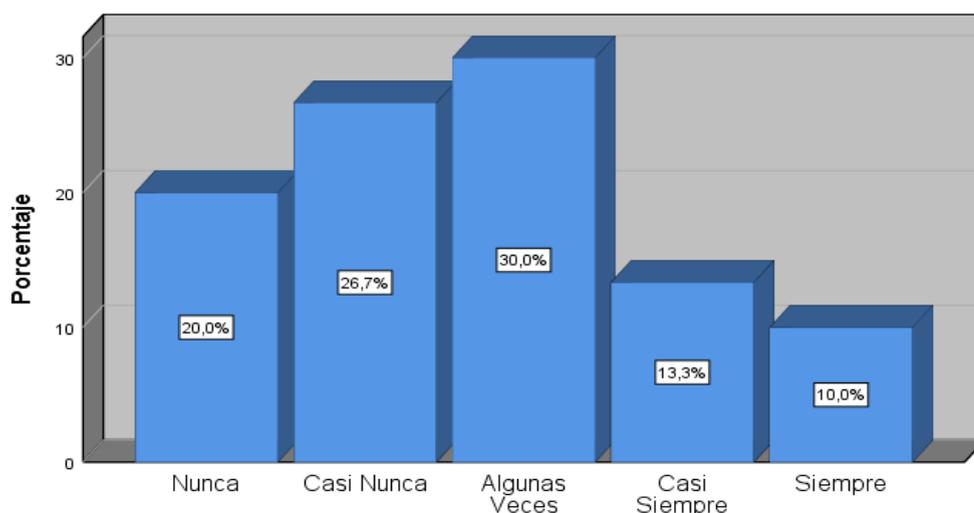
**Interpretaciones:**

A partir de una muestra constituida por 30 trabajadores en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se obtiene lo siguiente, 7 trabajadores haciendo un 23,3% nunca realizan una retroalimentación de los resultados obtenidos, 10 trabajadores haciendo un 33,3 % casi nunca realizan una retroalimentación de los resultados obtenidos, 6 trabajadores haciendo un 20 % algunas veces realizan una retroalimentación de los resultados obtenidos, 4 trabajadores haciendo un 13,3 % casi siempre realizan una retroalimentación de los resultados obtenidos, 3 trabajadores haciendo un 10 % siempre realizan una retroalimentación de los resultados obtenidos.

**Tabla 21.***Trabajo Terminado*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	20,0	20,0	20,0
	Casi Nunca	8	26,7	26,7	46,7
	Algunas Veces	9	30,0	30,0	76,7
	Casi Siempre	4	13,3	13,3	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Nota.** Datos tomados del instrumento de investigación

**Figura 18.***Trabajo Terminado*

**Nota.** La figura muestra las frecuencias porcentuales del análisis de indicador

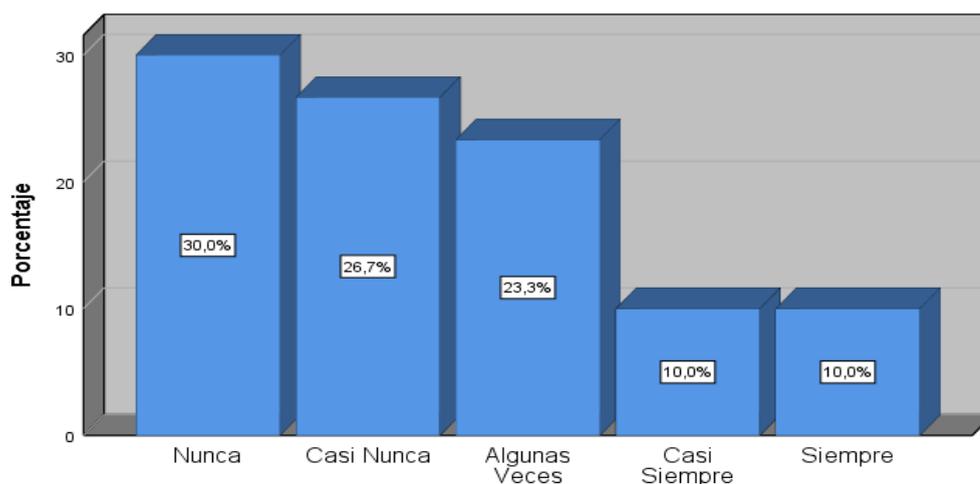
**Interpretaciones:**

A partir de una muestra constituida por 30 trabajadores en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se obtiene lo siguiente, 6 trabajadores haciendo un 20 % nunca realizan sobretiempos para terminar el trabajo asignado, 8 trabajadores haciendo un 26,7 % casi nunca realizan sobretiempos para terminar el trabajo asignado, 9 trabajadores haciendo un 30 % algunas veces realizan sobretiempos para terminar el trabajo asignado, 4 trabajadores haciendo un 13,3 % casi siempre realizan sobretiempos para terminar el trabajo asignado, 3 trabajadores haciendo un 10 % siempre realizan sobretiempos para terminar el trabajo asignado.

**Tabla 22.***Mejora Continua*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	30,0	30,0	30,0
	Casi Nunca	8	26,7	26,7	56,7
	Algunas Veces	7	23,3	23,3	80,0
	Casi Siempre	3	10,0	10,0	90,0
	Siempre	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Nota.** Datos tomados del instrumento de investigación

**Figura 19.***Mejora Continua*

**Nota.** La figura muestra las frecuencias porcentuales del análisis de indicador

**Interpretaciones:**

A partir de una muestra constituida por 30 trabajadores en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán, se obtiene lo siguiente, 9 trabajadores haciendo un 30 % nunca se compromete con la mejora continua, 8 trabajadores haciendo un 26,7 % casi nunca se compromete con la mejora continua, 7 trabajadores haciendo un 23,3 % algunas veces se compromete con la mejora continua, 3 trabajadores haciendo un 10 % casi siempre se compromete con la mejora continua, 3 trabajadores haciendo un 10 % siempre se compromete con la mejora continua.

#### 4.2. Contrastación de hipótesis

Para probar la hipótesis se planteó hipótesis de investigación e hipótesis nulas, tanto generales como específicas, luego se determinó la CORRELACIÓN DE SPEARMAN mediante el software SSPS VERSIÓN 25.0, ingresando los datos de las variables: Gestión de Talento Humano y Productividad Laboral, así como las dimensiones de las dos variables, con un nivel de significancia del 5% o margen de error (0.05), y un nivel de confianza del 95%, la correlación se determina de acuerdo con la siguiente tabla:

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No Existe Correlación
+0.01 a +0.10	Correlación Positiva Débil
+0.11 a +0.50	Correlación Positiva Media
+0.51 a +0.75	Correlación Positiva Considerable
+0.76 a +0.90	Correlación Positiva Muy Fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación Positiva Perfecta

*Nota.* Elaboración propia. Basada en Hernández Sampieri (1998).

### Hipótesis General

**HG:** La Gestión de Talento Humano se relaciona positivamente con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022.

**Tabla 23.**

Correlación entre Gestión de Talento Humano y productividad laboral.

*Correlaciones*

			Gestión del Talento Humano	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Gestión del Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,963**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,963**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Como el p valor (sig. = 0,000) es menor que 0,05 entonces se cuenta con suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se concluye que la Gestión de Talento Humano tiene una relación directa con la productividad laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022. Así mismo se realiza el análisis del coeficiente de correlación usando el Rho de Spearman se obtiene 0 ,963 el cual ubicado en la escala de correlación, esta refleja una escala de correlación positiva perfecta entre las variables Gestión de Talento Humano y Productividad Laboral.

### Hipótesis Específicas

**HE<sub>1</sub>:** La integración de personal se relaciona positivamente con la productividad laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022.

**Tabla 24.**

*Correlaciones*

			Integración de Personal	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Integración de Personal	Coefficiente de correlación	1,000	,958**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,958**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Como el p valor (sig. = 0,000) es menor que 0,05 entonces se cuenta con suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se concluye que la Integración de Personal tiene una relación directa con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022. Así mismo se realiza el análisis del coeficiente de correlación usando el Rho de Spearman se obtiene 0. 958 el cual ubicado en la escala de correlación, esta refleja una escala de correlación positiva perfecta entre la dimensión y variable, Integración de Personal y Productividad Laboral.

**HE<sub>2</sub>:** La organización y distribución de trabajo se relaciona positivamente con la productividad laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022.

**Tabla 25.**

*Correlaciones*

			Organización y Distribución de Trabajo	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Organización y Distribución de Trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,969**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Productividad Laboral	Coefficiente de correlación	,969**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Como el p valor (sig. = 0,000) es menor que 0,05 entonces se cuenta con suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se concluye que la Organización y Distribución de Trabajo tiene una relación directa con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022. Así mismo se realiza el análisis del coeficiente de correlación usando el Rho de Spearman se obtiene 0. 969 el cual ubicado en la escala de correlación, esta refleja una escala de correlación positiva perfecta entre la dimensión y variable, Organización y Distribución de Trabajo y Productividad Laboral.

**HE<sub>3</sub>:** El desarrollo del personal se relaciona positivamente con la productividad laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022.

**Tabla 26.**  
*Correlaciones*

			Desarrollo del Personal	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Desarrollo del Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,979**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,979**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		30	30	

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

Como el p valor (sig. = 0,000) es menor que 0,05 entonces se cuenta con suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se concluye que el Desarrollo del Personal tiene una relación directa con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022. Así mismo se realiza el análisis del coeficiente de correlación usando el Rho de Spearman se obtiene 0. 979 el cual ubicado en la escala de correlación, esta refleja una escala de correlación positiva perfecta entre la dimensión y variable, Desarrollo del Personal y Productividad Laboral.

**HE4:** La retención del personal se relaciona positivamente con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022.

**Tabla 27.**

*Correlaciones*

			Retención del Personal	Productividad Laboral
Rho de Spearman	Retención del Personal	Coeficiente de correlación	1,000	,948**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Productividad Laboral	Coeficiente de correlación	,948**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

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

Como el p valor (sig. = 0,000) es menor que 0,05 entonces se cuenta con suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y se concluye que la Retención del Personal tiene una relación directa con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022. Así mismo se realiza el análisis del coeficiente de correlación usando el Rho de Spearman se obtiene 0. 948 el cual ubicado en la escala de correlación, esta refleja una escala de correlación positiva perfecta entre la dimensión y variable, Retención del Personal y la Productividad Laboral.

## CAPÍTULO V. DISCUSIÓN

### 5.1. Contraste de resultados del trabajo de investigación

#### 5.1.1. Discusión con los antecedentes.

Torres (2021). En su tesis titulada “Gestión Del Talento Humano y La Productividad Laboral en el Área de Recursos Humanos GERCETUR”, desarrollándose en la Universidad Cesar Vallejo – Piura. una muestra de 100 colaboradores de GERCETUR, se utilizó la experiencia del cuestionario. Esto lleva a la conclusión de que existe una relación directamente proporcional entre la integración del personal y la productividad laboral, es decir, cuanto mayor es la productividad laboral de GERCETUR, mayor es la integración de los empleados, Considerando que se alcanzó un valor de  $(p 0,022, r=0,719)$ , La asociación entre la dimensión recompensa a los empleados y la productividad laboral se mostró estadísticamente significativa. Los incentivos a los empleados y la productividad laboral se mostraron correlacionados, estableciéndose un valor estadísticamente significativo  $(p 0,03, r=0,732)$ . Determinando que existe un vínculo medio positivo entre las dimensiones.

Corroborando nuestro primer antecedente y con el previo análisis de esta, se demuestra con sus conclusiones la importancia de los incentivos a los empleados ya que ello repercute positivamente en la productividad laboral de la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán, llegándose a constatar mediante las tablas 10 y figura 9, donde se hace evidenciar la importancia que es para los trabajadores contar con un incentivo para el mejor desempeño de sus labores.

Gutiérrez (2020). En su tesis titulada “Gestión del talento humano y la productividad laboral en una Municipalidad de Lima Metropolitana”, desarrollándose en la Universidad Peruana las Américas. Partiendo del objetivo general de determinar cómo la

gestión del talento humano se relaciona con la productividad laboral en una Municipalidad de Lima Metropolitana. Se arribó a las siguientes conclusiones, la Municipalidad Metropolitana, no tiene diseñado estrategias para la selección del personal, de manera formal para brindar seguridad y buena calidad de vida a los trabajadores. No cuentan con una eficiente selección del personal y desconocen sobre procedimientos para retener a los mejores candidatos competitivos, no cuentan con un manual de procedimientos de la gestión del talento humano para mejorar la productividad laboral y sobre todo que los colaboradores conozcansus funciones.

Corroborando nuestro segundo antecedente y con el previo análisis de esta, se demuestra con sus conclusiones la importancia de respetar y seguir cada paso del proceso de reclutamiento, selección y evaluación, ello repercute positivamente en la selección del personal idóneo para el puesto en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán, llegándose a constatar mediante las tablas 2 y figura 1, donde se hace evidenciar la importancia del proceso de reclutamiento del personal.

### **5.1.2. Discusión con las bases teóricas**

Chiavenato (2009). En la era del conocimiento surgen los equipos de gestión del talento humano, que sustituyen a los departamentos de recursos humanos. Las prácticas de RH se delegan a los gerentes de línea de toda la organización y ellos se convierten en administradores de recursos humanos, mientras que las tareas operativas y burocráticas no esenciales se transfieren a terceros por medio de sub- contratación (outsourcing). Los equipos de gestión de talento humano se libran de las actividades operativas y se ocupan de proporcionar asesoría interna para que el área asuma las actividades estratégicas de orientación global, de frente al futuro y al destino de la organización y de sus miembros. Las personas dejan de ser agentes pasivos a quienes se administra, y se

convierten en agentes activos e inteligentes que ayudan a administrar los demás recursos de la organización. El viraje es enorme. A las personas ahora se les considera asociados de la organización que toman decisiones en sus actividades, cumplen metas y alcanzan resultados previamente negociados y que sirven al cliente con miras a satisfacer sus necesidades y expectativas.

Esta conceptualización se asocia bastante con los resultados obtenidos en la tabla 14 y figura 13, donde la investigación realizada a los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán el 33,3% afirman que nunca perciben incentivos por el buen desempeño que realizan, o al cumplir las metas y objetivos, he aquí donde se asocia los resultados de la investigación y la conceptualización del autor, sobre la importancia de brindar incentivos a los agentes activos e inteligentes ya que son ellos los que administran los recursos de la organización.

(James, 1997). La Gestión de Talento humano es el proceso de diseño de las medidas y actividades de la fuerza de trabajo para mejorar la eficiencia y eficacia del funcionamiento de la organización. La calidad y el talento humano están en sintonía. Ambos tratan de garantizar que los objetivos de la organización se cumplan de la forma más eficaz. Trata de la aplicación de funciones y tareas relacionadas con el reclutamiento, selección entrenamiento y formación de la fuerza de trabajo, que incluyan otros roles como la negociación con los sindicatos y aplicación de técnicas de personal que reflejan aspectos legales y morales. De las teorías y conceptos se asume la teoría de gestión del talento humano de Idalberto Chiavenato, porque integra los aspectos y variables empresariales con las actividades y cumplimiento de objetivos de los colaboradores que concluyen en el éxito y el crecimiento de la empresa, considerando la efectividad de la organización con la integración de los colaboradores con los objetivos y planes de la empresa.

Esta conceptualización se asocia bastante con los resultados obtenidos en la tabla 3 y figura 2, donde la investigación realizada a los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán el 30,3% afirman que casi nunca cuentan con una adecuada modalidad de selección de personal, he aquí donde se asocia los resultados de la investigación y la conceptualización del autor, sobre la importancia que se debe dar a la selección del talento humano para formar una adecuada fuerza de trabajo en la organización garantizando los objetivos de la organización.

## CONCLUSIONES

Al desarrollar un análisis en el trabajo científico de investigación se logró conseguir resultados en orden a la temática y estudio realizado, arribando a las siguientes conclusiones:

1. Concluimos que efectivamente la Gestión de Talento Humano tiene una relación directa con la Productividad Laboral con la productividad laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022.  
Estadísticamente: Se determinó la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral, ello en base al análisis descriptivo donde se aprecia que las dimensiones de la gestión de talento humano tales como: integración de personal, organización y distribución de trabajo, desarrollo del personal y retención del personal son puntos relevantes y de gran importancia a la hora de calificarla, así mismo se puede observar que las dimensiones de la variable productividad laboral, tales como: calidad de servicio, eficiencia y eficacia son componentes valorados por los colaboradores. En base a lo presentado se afirma que como el p valor (sig. = 0,000) es menor que 0,05 entonces se cuenta con suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula, y comprobando que la Gestión de Talento Humano tiene una relación directa con la productividad laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022, usando el Rho de Spearman se obtiene 0,963, esta refleja una escala de correlación positiva perfecta entre ambas variables.
2. Concluimos que la dimensión de Integración de Personal revelo una deficiencia a través de los indicadores aplicados en los trabajadores integrantes de la Unidad de Recursos Humanos.  
Estadísticamente: Se determinó que la Integración de Personal tiene una relación directa con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022. Esto en base al análisis descriptivo, donde se observa que los indicadores reclutamiento y selección del personal son puntos considerados al momento de evaluarlo, a su vez se puede afirmar que la percepción de la productividad laboral es valorada por los colaboradores, en contraste a ello, se cumplió con el objetivo específico número uno de esta investigación, como el p valor (sig. = 0,000) es menor que 0,05 entonces se cuenta con suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y usando el Rho de Spearman se obtiene 0.958 el cual ubicado en la escala

de correlación, esta refleja una escala de correlación positiva perfecta entre la dimensión y variable, Integración de Personal y Productividad Laboral.

3. Concluimos que la Organización y Distribución de trabajo aplicado en la Unidad presenta una ligera deficiencia y disconformidad manifestada por los colaboradores, considerando esta dimensión como un punto muy esencial en el área de trabajo.

Estadísticamente: Se determinó que la Organización y Distribución de Trabajo tiene una relación directa con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022. Esto en base al análisis descriptivo, donde se observa que los indicadores diseño de puesto de trabajo y perfil profesional son puntos que deben ser considerados antes de contratar a un nuevo personal, a su vez se puede afirmar que la percepción de la productividad laboral es valorada por los colaboradores, en contraste a ello, se cumplió con el objetivo específico número dos de esta investigación, como el p valor ( $\text{sig.} = 0,000$ ) es menor que 0,05 entonces se cuenta con suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y usando el Rho de Spearman se obtiene 0.969 el cual ubicado en la escala de correlación, esta refleja una escala de correlación positiva perfecta entre la dimensión y variable, Organización y Distribución de Trabajo y Productividad Laboral.

4. Concluimos que el Desarrollo del Personal es una de las piezas fundamentales que incentivan al trabajador a desempeñarse, mejorar y destacar dentro de su área de trabajo, por lo que se pudo analizar en la Unidad, este punto se encuentra con una calificación promedio por parte de los trabajadores quienes a su vez consideran como punto relevante.

Estadísticamente: Se determinó que el Desarrollo del Personal tiene una relación directa con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022. Esto en base al análisis descriptivo, donde se observa que los indicadores capacitaciones, reconocimientos y rotación de cargos son puntos que deben ser aplicados y desarrollados para de esta manera incentivar a los trabajadores, a su vez se puede afirmar que la percepción de la productividad laboral es valorada por los colaboradores, en contraste a ello, se cumplió con el objetivo específico número tres de esta investigación, como el p valor ( $\text{sig.} = 0,000$ ) es menor que 0,05 entonces se cuenta con suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis

nula y usando el Rho de Spearman se obtiene 0. 979 el cual ubicado en la escala de correlación, esta refleja una escala de correlación positiva perfecta entre la dimensión y variable, Desarrollo del Personal y Productividad Laboral.

5. Concluimos que la Retención del Personal es un activo valioso para las organizaciones ya que si no lo aplican corren el riesgo de la fuga de talento que se pueda dar por no mejorar aspectos que retengan al talento presente en la organización.

Estadísticamente: Se determinó que la Retención del Personal tiene una relación directa con la Productividad Laboral en la Unidad de Recursos Humanos - Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco 2022. Esto en base al análisis descriptivo, donde se observa que los indicadores motivación, incentivos e higiene y seguridad son puntos que deben ser considerados a favor de los trabajadores, a su vez se puede afirmar que la percepción de la productividad laboral es valorada por los colaboradores, en contraste a ello, Se cumplió con el objetivo específico número cuatro, de esta investigación, como el p valor ( $\text{sig.} = 0,000$ ) es menor que 0,05 entonces se cuenta con suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y usando el Rho de Spearman se obtiene 0. 948 el cual ubicado en la escala de correlación, esta refleja una escala de correlación positiva perfecta entre la dimensión y variable, Retención del Personal y la Productividad Laboral

## SUGERENCIAS

Luego de una profunda observación y habiendo interpretado los resultados, se presenta las siguientes sugerencias con el objetivo de mejorar y potenciar el desarrollo de la marca en la empresa.

1. Se sugiere brindar entrenamiento en liderazgo, trabajar de la mano con los trabajadores con el fin de potencializar sus habilidades, comunicación y resolución de problemas, en la Unidad de Recursos humanos de la UNHEVAL y así obtener mejores resultados y cumplir con todas las metas de una manera más sencilla.
2. Se sugiere al encargado del Área de Recursos Humanos de la UNHEVAL, mejorar los procesos de reclutamiento del personal, para contratar el talento humano enfatizando que cumpla a cabalidad con el perfil solicitado del puesto, ya que ello es muy importante y te permite lograr los mejores resultados y con ello encontrar a un profesional altamente calificado para el puesto vacante.
3. Sugerimos al encargado del Área de Recursos Humanos de la UNHEVAL, dedicar el tiempo que sea necesario en la elaboración del perfil del puesto, tomando en cuenta las necesidades y objetivos que requiera la organización. Asimismo, brindar información adecuada sobre sus funciones a cada colaborador y de esta manera medir el desempeño de cada uno y alentar su desarrollo.
4. Se sugiere realizar capacitaciones constantes al personal de la Unidad de Recursos Humanos de la UNHEVAL, ya que existe la necesidad de ampliar de conocimientos, herramientas, habilidades y actitudes para la realización de un trabajo eficiente, también se recomienda implementar programas de reconocimientos a empleados, ya que con ello estableceremos una cultura positiva, en la que los esfuerzos son recompensados.
5. Se recomienda brindar incentivos a los trabajadores de la Unidad de Recursos Humanos de la UNHEVAL, ya que ello ayudar a mantenerlos motivados y a retarlos a alcanzar todas sus metas. Hoy en día existe una serie de incentivos como: reconocimientos de sus logros en redes sociales, horarios de trabajo flexible, beneficios de salud bienestar, regalos, etc, de esta manera se podrá motivar a los trabajadores a obtener resultados eficientes y eficaces.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Análisis del fenómeno del trabajo en la era industrial. (09 de Octubre de 2019).  
Obtenido de <https://on-time.es/productividad/evolucion-historica/>
- Añaños Valladares, J., & Medina Meca, W. (2020). Gestión del Talento Humano y la productividad laboral en los trabajadores de la SUNARP [Tesis de Titulación, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73185/A%c3%b1a%c3%b1os\\_VJDR-Medina\\_MWO-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/73185/A%c3%b1a%c3%b1os_VJDR-Medina_MWO-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Arena, J. A. (1965). El proceso administrativo. Texas: Editorial Jus.
- Arias Montoya, L., Portilla de Arias, L., & Villa Montoya, C. (2008). EL DESARROLLO PERSONAL EN EL PROCESO DE CRECIMIENTO INDIVIDUAL. Universidad Tecnológica de Pereira. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/849/84920454022.pdf>
- B.J. Hodge, P., W., Anthony , & Lawrence M., G. (2003). “Teoría de la organización un enfoque estratégico”. Madrid: Prentice Hall.
- Baltodano García, G., & Leyva Cordero, O. (2020). La productividad laboral: Una mirada a las necesidades de las Pymes en México, 15-30. Obtenido de [file:///C:/Users/ErlitCP/Downloads/ocastilloguido,+633-Texto+del+art%C3%ADculo-2226-2-10-20201126+\(2\).pdf](file:///C:/Users/ErlitCP/Downloads/ocastilloguido,+633-Texto+del+art%C3%ADculo-2226-2-10-20201126+(2).pdf)
- Barragán Codina, J., Castillo Villarreal, J., & Guerra, P. (2009). Estrategias de retención de empleados eficientes: Importancia estratégica de la fidelización de los empleados en organizaciones internacionales. *International Journal of Good Conscience*, 4(2), 145-159.
- Chiavenato, I. (2004). Introducción a la Teoría General de la Administración (Séptima Edición ed.). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2003). Gestión del talento humano. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2005). Comportamiento organizacional. México: Editorial Thomson.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1143/1/Chiavenato-Talento%20humano%203ra%20ed.pdf>

- Cortes , N. (04 de Enero de 2023). La gestión del talento humano en Perú 2022: ¿cómo se enfrenta? Obtenido de <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/gestion-del-talento-humano/>
- De León Lol, E. (2013). Gestión del talento humano en las pequeñas y medianas empresas en el area urbana de retalhuleu [Tesis de Titulacion, Universidad rafael landívar]. Repositorio Institucional . Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/De%20Leon-Edy.pdf>
- Duarte Castillo, J. (2015). UNIVERSITAT AUTONOMA DE BARCELONA. Calidad de Servicio. Obtenido de <https://keisen.com/es/wp-content/uploads/2015/05/Calidad-de-servicio-corrientes-y-propuestas.pdf>
- El Economista. (9 de Marzo de 2022). Productividad laboral cerró el 2021 en su nivel más bajo en 12 años. Recuperado el párr.2, de [https://www. Elecon omista. com.mx/capitalhumano/Productividad-laboral-cerro-el-2021-en-su-nivel-mas-bajo-en-12-anos-20220308-0147.html](https://www.Eleconomista.com.mx/capitalhumano/Productividad-laboral-cerro-el-2021-en-su-nivel-mas-bajo-en-12-anos-20220308-0147.html)
- Fleitas, S. (2013). Revista latinoamericana de psicología. Retrieved from, Vol. 45. Obtenido de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-05342013000100012](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342013000100012)
- Garcés Hernández , C., Londoño Restrepo, I., Méndez Conde, K., & Martínez Gómez , J. (2016). Retención de empleados, una estrategia para el éxito de las organizacioines. Revista Fundación Universitaria Luis Amigó. Obtenido de <file:///C:/Users/ErlitCP/Downloads/journalsauthors,+Retenci%C3%B3n+de+empleados.pdf>
- García Tenorio , J., & Perez, M. (1997). Diseño Organizativo de la Empresa. Madrid : Editorial Civitas.
- Garrido Rosales, C., & Ormeño Astudillo , J. (2018). Estudió de la gestión de la retención del talento humano en una empresa de recursos humanos caso aplicado Arandstad chile. Repositorio Institucional. Obtenido de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2962/1/Garrido%20Rosales%20Cristian%20Andr%20a9s.pdf>
- Gutierrez Chuquipiondo, K. (2021). Gestión del talento humano y la productividad laboral en una Municipalidad de Lima Metropolitana [Tesis de Bachillerato, Universidad Peruana de las Américas] ]. Repositorio Institucional. Obtenido

- de <http://repositorio. Ulasamer icas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1313/GUTIERREZ%20CHUQUIPIONDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Herrera Vite, J. (2019). Influencia del clima laboral en el desempeño de los servidores públicos de la Subdirección Nacional de Gestión de Talento Humano del IESS [Tesis de Titulación, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional . Obtenido de <http://hdl.handle.net/10644/7202>
- Hervás, D. (13 de Octubre de 2022). Organización del trabajo: todo lo que necesitas saber. Obtenido de <https://payfit.com/es/contenido-practico/organizacion-en-el-trabajo/>
- Imershein, A. (1977). "The epistemological bases of social order: toward ethno-paradigm analysis".
- Infante Gutiérrez, M., & González Madlum, C. (2012). ESTUDIO DE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN PUESTO DE TRABAJO SELECCIONADO. EL CASO DE UNA AGENCIA DE VIAJES. TURyDES. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/турыdes/12/iggm.html>
- James, P. (1997). La gestión de calidad total. Madrid: Prentice Hall Iberia.
- Koontz, H., & Heinz, W. (2013). Elementos de administración. México: McGrawHill. Obtenido de <https://procesoadministrativo3.wordpress.com/2013/10/09/integracion-como-elemento-funcional-del-proceso-administrativo-equipo-3/>
- La evolución de la organización del trabajo. (2005). La organización y la configuración del trabajo, 12. Obtenido de [https://www. Mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448147642.pdf](https://www.Mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448147642.pdf)
- La organización y la configuración del trabajo. (2005). Eficacia y eficiencia de la estructura empresarial, 17. Obtenido de <https://www. Mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448147642.pdf>
- Marketing relacional: definición. (1 de Enero de 2021). Obtenido de Sendinblue: <https://es.sendinblue.com/blog/que-es-el-marketing-relacional-definicion/#:~:text=El%20marketing%20relacional%20se%20refiere,de%20su%20ciclo%20de%20vida.>
- Marx, K. (1980). El Capital. México: Siglo XXI editores.

- Mateo, J. P. (15 de Marzo de 2021). El Viaje del Cliente. Obtenido de Satisfacción del cliente: <https://elviajedelcliente.com/satisfaccion-del-cliente/>
- Nolberto Ramos, M. (2017). Gestión del talento y el desempeño laboral de la municipalidad de pichanaqui [Tesis de Titulación, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional. Obtenido de [http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047\\_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/408/T047_10173016T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Prieto Bejarano , P. (2013). MODELO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO COMO ESTRATEGIA PARA RETENCIÓN DEL PERSONAL. Medellin. Obtenido de <https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/160/Gesti%C3%B3n%20del%20talento%20humano%20como%20estrategia%20para%20retenci%C3%B3n%20del%20personal.pdf>
- Quintero, G., Ramón , S., Gámez , T., & Matos, L. (2021). Eficacia, efectividad, eficiencia y equidad en relación con la calidad en los servicios de salud. Revista de Información científica para la Dirección en Salud,. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/445/4452032014/4452032014.pdf>
- Redacción PQS. (17 de Febrero de 2023). Perú: productividad laboral en 2022 retrocedió cuatro años. Obtenido de <https://pqs.pe/actualidad/economia/peru-productividad-laboral-en-2022-retrocede-a-niveles-de-4-anos-atras/>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento Organizacional. Repositorio Institucional. Obtenido de [https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://psiqueunah.files.wordpress.com/2014/09/comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)
- Rojas Matos, J. (2015). Gestión del talento humano y su incidencia en la productividad laboral del personal operativo en la empresa fisim sac [Tesis de Maestria,Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio Institucional. Obtenido de [https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/2145/TM\\_Rojas\\_Matos\\_Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/2145/TM_Rojas_Matos_Juan.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Svigilsky, A., Ana María , Milicic, & Neva. (2004). Clima social escolar y desarrollo personal. Santiago: Editorial Andrés Bello.
- Tarazona Valerio, A. (2019). La gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral de los tranajadores de la empresa indapro sac[Tesis de Maestria, Universidad Nacional Hermilio Valdizan]. Repositorio Institucional.

- Obtenido de <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5019/PGP00091T22.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Thompson, I. (Enero de 2008). promonegocios.net. Obtenido de Definición de Eficiencia: <https://www.promonegocios.net/administracion/definicion-eficiencia.html>
- Torres Pérez, D. (2021). Gestión Del Talento Humano y La Productividad Laboral en el Área de Recursos Humanos GERCETUR [Tesis de Titulación, Universidad CesarVallejo]. Repositorio Institucional. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81319/Torres\\_PD-SD.Pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81319/Torres_PD-SD.Pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Universidad Europea de Madrid. (s.f.). Integración de personal. Madrid. Obtenido de [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15903/mod\\_resource/content/1/BIBLIOGRAFIA%20UNIDAD%205.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15903/mod_resource/content/1/BIBLIOGRAFIA%20UNIDAD%205.pdf)
- Vallejo Chávez, L. (2016). Gestión del Talento Humano. Ecuador: La Caracola Editores. Obtenido de <http://cimogsys.esPOCH.edu.ec/direccion-publicaciones/public/docs/books/2019-09-17-222134-gesti%C3%B3n%20de%20talento%20humano-comprimido.pdf>
- Velásquez, Y., Núñez, M., & Rodríguez, C. (2010). Estrategias para el mejoramiento de la productividad. Repositorio Institucional, Arequipa. Obtenido de [http://www.laccei.org/LACCEI2010-Peru/published/PM050\\_Velasquez.pdf](http://www.laccei.org/LACCEI2010-Peru/published/PM050_Velasquez.pdf)
- Zeithaml, V., & Parasuraman, A. (1993). Calidad total en la gestión de Servicio. España: Editorial Díaz de Santos.
- Zouari, G., & Abdelhedi, M. (2021). Customer satisfaction in the digital era. evidence from Islamic.

## NOTA BIOGRÁFICA

- PAUCAR VILLARREAL, Yockina. Nació el 05 de julio del 2000 en el Departamento de Huánuco, Provincia de Lauricocha y Distrito de Jesús, cursó la primaria en la Institución Educativa 32962 “Rosulo Soto Carrillo”-Amarilis y en la Institución Educativa “Pedro Sanchez Gavidia”-Huánuco. En el nivel secundario en la Institución Educativa Emblemática “Nuestra Señora de las Mercedes”. Culminé mis estudios superiores en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, Escuela Profesional de Ciencias Administrativas.
  
- USURIAGA LEÓN, Jhamyne Paula. Nació el 10 de diciembre de 1999 en el Departamento, Provincia de Huánuco y Distrito de Amarilis, cursó la primaria en la Institución Educativa “Francisco Bolognesi” – La Oroya. En el nivel secundario en la Institución Educativa de Jornada Escolar Completa “José María Arguedas” – La Oroya, llevando los 5 años los tres primeros puestos en rendimiento académico. Culminé mis estudios superiores en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, Escuela Profesional de Ciencias Administrativas.

## ANEXOS

- **Matriz de consistencia**

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Dimensiones	Indicadores
¿De qué manera se relaciona la Gestión de talento humano con la productividad laboral en la Unidad de Recurso Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco - 2022?	Determinar de qué manera se relaciona la Gestión de Talento Humano con la Productividad Laboral en la Unidad de Recurso Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco - 2022.	La gestión de talento humano si se relaciona con la productividad laboral en la Unidad de Recurso Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco - 2022.	Gestión de talento humano	<b>Integración de Personal</b>	Reclutamiento de personal
					Selección de personal
				<b>Organización y Distribución de Trabajo</b>	Diseño de puesto de trabajo
					Perfil de profesional
<b>Desarrollo del Personal</b>	Capacitaciones				
	Reconocimientos				
	Rotación de cargos				
	<b>Retención del Personal</b>	Motivación			
		Incentivos			
		Higiene y seguridad			
		<b>Calidad en el servicio</b>	Atención oportuna		
			Satisfacción		
			Desempeño		
			Productividad laboral	<b>Eficiencia</b>	Comunicación
				Cumplimiento de tareas asignadas	
				Justo a tiempo	
			Productividad laboral	<b>Eficacia</b>	Obtención de resultados
				Trabajo terminado	
				Mejora Continua	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas			
¿De qué manera se relaciona la integración de personal con la productividad laboral de la Unidad de Recurso Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán - Huánuco 2022?	Determinar de qué manera se relaciona la integración de personal con la productividad laboral de la Unidad de Recurso Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco - 2022	La integración de personal si se relaciona con la productividad laboral en la Unidad de Recurso Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco - 2022.			
¿De qué manera se relaciona la organización y distribución de trabajo con la productividad laboral de la Unidad de Recurso Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022?	Determinar de qué manera se relaciona la organización y distribución de trabajo con la productividad laboral de la Unidad de Recurso Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco – 2022	Organización y distribución de trabajo si se relaciona con la productividad laboral en la Unidad de Recurso Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco - 2022.			
¿De qué manera se relaciona el desarrollo del personal con la productividad laboral de la Unidad de Recurso Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022?	Determinar de qué manera se relaciona el desarrollo del personal con la productividad laboral de la Unidad de Recurso Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco - 2022.	Desarrollo del personal si se relaciona con la productividad laboral en la Unidad de Recurso Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco - 2022			
¿De qué manera se relaciona la retención del personal con la productividad laboral de la Unidad de Recurso Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco - 2022?	Determinar de qué manera se relaciona la retención del personal con la productividad laboral de la Unidad de Recurso Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco – 2022.	Retención del personal si se relaciona con la productividad laboral en la Unidad de Recurso Humanos de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán Huánuco - 2022.			

- **Consentimiento informado**

### Consentimiento Informado

Este documento tiene como propósito brindar una explicación clara y comprensible del objeto que tiene la participación de informantes en el proceso de recogida la información con fines científicos. El nivel de alcance que puede presentar el consentimiento informado puede ser personal y/o institucional. La información que se recoja será confidencial y no se utilizara para propósitos distintos a los de esta investigación. (No incluye información reservada)

**Nombres y apellidos de los investigadores:** Yockina, PAUCAR VILLARREAL Y Jhamyne Paula, USURIAGA LEÓN

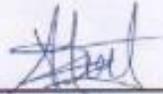
**Denominación de la tesis:** gestión del talento humano y la productividad laboral en la unidad de recursos humanos de la universidad nacional Hermilio Valdizan, Huánuco – 2022.

**Instrumento que serán aplicados:** Cuestionario y Encuesta.

**Descripción del procedimiento que se llevara a cabo para la administración y/o aplicación de estos instrumentos:** el trabajo busca recopilar información a través de una encuesta, dicha información que servirá como un diagnóstico para poder evidenciar y analizar la gestión del talento humano, asimismo promover aspectos que intervienen de cierto modo en la calidad de servicio.

---

Registro de la autorización voluntaria.

 <i>José Daniel Custodio</i> Jefe de la unidad de RR.HH	 Firma	<i>10/01/2023</i> Fecha
--	--	----------------------------

*Universidad Nacional Hermilio Valdizan*  
 Nombre de la Institución

- **Instrumentos**



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

C.P. CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Cuestionario de la Variable: Gestión de Talento Humano



Estimado participante este cuestionario se realiza para evaluar y mejorar el desempeño del talento humano en la “Universidad Nacional Hermilio Valdizán”, por favor marque con una (X), la alternativa que usted considere conveniente según el siguiente cuadro.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N <sup>o</sup>	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Integración de Personal</b>					
1	¿El personal a contratar cumple a cabalidad con el perfil del puesto?					
2	¿Considera que la modalidad de selección de personal es la adecuada?					
	<b>Organización y Distribución de Trabajo</b>					
3	¿El método utilizado para distribuir el trabajo es el adecuado?					
4	¿El perfil profesional que se establece para la selección del personal es el adecuado para la unidad?					
	<b>Desarrollo del Personal</b>					
5	¿Con que frecuencia realizan capacitaciones en nuevas tecnologías de informática?					
6	¿Con que frecuencia reciben reconocimientos por su excelente desempeño?					
7	¿Con que frecuencia realizan rotación de cargos?					
	<b>Retención del Personal</b>					
8	¿Con que frecuencia los jefes inmediatos se reúnen para motivar al personal?					
9	¿Dan algún incentivo al personal que cumple con las metas específicas en el trabajo?					
10	¿Se practica la higiene y seguridad en el área de trabajo?					



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

C.P. CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Cuestionario de la Variable: Productividad Labora



Estimado participante este cuestionario se realiza para evaluar y mejorar el desempeño del talento humano en la “Universidad Nacional Hermilio Valdizán”, por favor marque con una (X), la alternativa que usted considere conveniente según el siguiente cuadro.

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>Calidad en el servicio</b>					
11	¿Existen quejas de parte de los usuarios respecto a los trámites documentarios?					
12	¿Los usuarios se despiden contentos y agradecido después de la atención recibida?					
13	¿Dan incentivos a los trabajadores por su buen desempeño en su trabajo?					
	<b>Eficiencia</b>					
14	¿La información que brindan a los usuarios es clara y oportuna?					
15	¿La documentación solicitada por los usuarios es cumplida a cabalidad y en el tiempo pactado?					
16	¿Con que frecuencia tiene retrasos en sus labores diarias?					
	<b>Eficacia</b>					
17	¿Realizan una retroalimentación de los resultados obtenidos?					
18	¿Realiza sobretiempos para terminar el trabajo asignado?					
19	¿El personal de su unidad está comprometidos con la mejora continua?					

- **Constancia de similitud de tesis**



**UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZÁN"**

*Licenciada con Resolución del Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD*

**CONSTANCIA DE SIMILITUD N° 067-2023-SOFTWARE ANTIPLAGIO**  
**TURNITIN-FCAT-UNHEVAL**

El director de la Unidad de la Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo emite la presente CONSTANCIA DE SIMILITUD, aplicando el Software TURNITIN, la cual reporta un 9% de similitud, correspondiente a las interesadas: PAUCAR VILLARREAL, Yockina y USURIAGA LEÓN, Jhamyne Paula. De la tesis titulada "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN, HUÁNUCO – 2022"., cuyo asesor es el Dr. Céspedes Revelo, Roger Wilfredo; por consiguiente

**SE DECLARA APTO**

Se expide la presente, para los trámites pertinentes

Pillco Marca, 18 de diciembre 2023

.....  
**Dr. REITER LOZANO DÁVILA**  
*Director de la Unidad de Investigación*  
*Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo*  
**UNHEVAL**

## NOMBRE DEL TRABAJO

"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN, HUÁNUCO - 2022"

## AUTOR

PAUCAR VILLARREAL, Yockina; USURIGA LEÓN; Jhamyne Paula

## RECUENTO DE PALABRAS

20727 Words

## RECUENTO DE CARACTERES

117027 Characters

## RECUENTO DE PÁGINAS

109 Pages

## TAMAÑO DEL ARCHIVO

9.0MB

## FECHA DE ENTREGA

Dec 18, 2023 12:58 PM GMT-5

## FECHA DEL INFORME

Dec 18, 2023 1:00 PM GMT-5

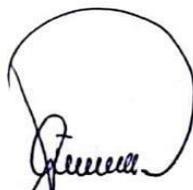
● **9% de similitud general**

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

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)



.....  
 Dr. REITER LOZANO DÁVILA  
 Director de la Unidad de Investigación  
 Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo  
 UNHEVAL

- Acta de defensa de tesis



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZÁN  
Licenciada con Resolución de Consejo Directivo N° 099-2019-SUNEDU/CD  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO

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

En la ciudad universitaria de Cayhuayna, a los veintidós días del mes de diciembre del año 2023, siendo las doce y treinta horas en mérito a la Resolución de N° 0791-2023-UNHEVAL/FCAT., de fecha 20 de diciembre de 2023, con el cual se programó fijar hora, lugar y fecha, para el acto de sustentación de tesis colectiva, se reunieron en la sala de Grados de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, los miembros integrantes del Jurado Examinador de la Tesis Colectiva titulado "GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILO VALDIZAN. HUÁNUCO-2022" a nombre de las Bachilleres YOCKINA PAUCAR VILLARREAL Y JHAMYNE PAULA USURIAGA LEÓN de la Escuela Profesional de Ciencias Administrativas; de la Facultad de Ciencias Administrativas y Turismo, siendo Asesor de Tesis el docente Dr. ROGER CÉSPEDES REVELO designado con Resolución de Decano N°0180-2023-UNHEVAL/FCAT-D, de fecha 02.MAY.2023. Procediendo a dar inicio al Acto de Sustentación de tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración; siendo los Miembros del Jurado de tesis, los siguientes Profesores, designados con RESOLUCIÓN DE DECANO N°0541-2023-UNHEVAL/FCAT. del 19.OCT.2023, quedando conformado los Miembros del Jurado de la siguiente manera:

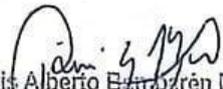
Mg. ROCÍO VERÓNICA RASMUZZEN SANTAMARÍA	PRESIDENTE
Mg. LUIS ALBERTO BAMBAREN MATA	SECRETARIO
Mg. IVAN TEODORO MANCILLA CHAMORRO	VOCAL

Finalizado el Acto de Sustentación de Tesis, se procedió a deliberar y verificar la calificación, habiendo obtenido la nota y resultados siguientes:

TESISTA	Presidente	Secretario	Vocal	PROMEDIO FINAL	PROMEDIO EN LETRAS
YOCKINA PAUCAR VILLARREAL	17	17	17	17	Diecisiete
JHAMYNE PAULA USURIAGA LEÓN	17	17	17	17	Diecisiete

Se da por concluido el Acto de Sustentación de Tesis a horas 12:30, en fe de lo cual firmamos.

  
Mg. Rocío Verónica Rasmuzzen Santamaría  
PRESIDENTE

  
Mg. Luis Alberto Bambaren Mata  
SECRETARIO

  
Mg. Iván Teodoro Mancilla Chamorro  
VOCAL

- Autorización de publicación digital



### AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DIGITAL Y DECLARACIÓN JURADA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR UN GRADO ACADÉMICO O TÍTULO PROFESIONAL

#### 1. Autorización de Publicación: (Marque con una "X")

Pregrado	<input checked="" type="checkbox"/>	Segunda Especialidad	<input type="checkbox"/>	Posgrado:	Maestría	<input type="checkbox"/>	Doctorado	<input type="checkbox"/>
Pregrado (tal y como está registrado en SUNEDU)								
Facultad	FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO							
Escuela Profesional	Ciencias Administrativas							
Carrera Profesional	Ciencias Administrativas							
Grado que otorga								
Título que otorga	Licenciada en Administración							
Segunda especialidad (tal y como está registrado en SUNEDU)								
Facultad								
Nombre del programa								
Título que Otorga								
Posgrado (tal y como está registrado en SUNEDU)								
Nombre del Programa de estudio								
Grado que otorga								

#### 2. Datos del Autor(es): (Ingrese todos los datos requeridos completos)

Apellidos y Nombres:	Paucar Villarreal Yockina							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	913427137
Nro. de Documento:	71490845				Correo Electrónico:		yockinap@gmail.com	
Apellidos y Nombres:	Usuriaga León Jhamyne Paula							
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de Celular:	943006025
Nro. de Documento:	71143161				Correo Electrónico:		jhamyneusuriagaleon@gmail.com	

#### 3. Datos del Asesor: (Ingrese todos los datos requeridos completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Asesor)

¿El Trabajo de Investigación cuenta con un Asesor?: (marque con una "X" en el recuadro del costado, según corresponda)	SI	<input checked="" type="checkbox"/>	NO	<input type="checkbox"/>				
Apellidos y Nombres:	Céspedes Revelo Roger Wilfredo			ORCID ID:	0000-0002-0829-0968			
Tipo de Documento:	DNI	<input checked="" type="checkbox"/>	Pasaporte	<input type="checkbox"/>	C.E.	<input type="checkbox"/>	Nro. de documento:	22418335

#### 4. Datos del Jurado calificador: (Ingrese solamente los Apellidos y Nombres completos según DNI, no es necesario indicar el Grado Académico del Jurado)

Presidente:	Mg. Rasmuzzen Santamaría Rocío Verónica
Secretario:	Mg. Bambaren Mata Luis Alberto
Vocal:	Mg. Mancilla Chamorro Ivan Teodoro
Vocal:	
Vocal:	
Accesitario	


**5. Declaración Jurada: (Ingrese todos los datos requeridos completos)**

a) Soy Autor (a) (es) del Trabajo de Investigación Titulado: <i>(Ingrese el título tal y como está registrado en el Acta de Sustentación)</i>
"GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN, HUÁNUCO-2022"
b) El Trabajo de Investigación fue sustentado para optar el Grado Académico ó Título Profesional de: <i>(tal y como está registrado en SUNEDU)</i>
Título Profesional de Licenciada en Administración
c) El Trabajo de Investigación no contiene plagio (ninguna frase completa o párrafo del documento corresponde a otro autor sin haber sido citado previamente), ni total ni parcial, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias.
d) El trabajo de investigación presentado no atenta contra derechos de terceros.
e) El trabajo de investigación no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún Grado Académico o Título profesional.
f) Los datos presentados en los resultados (tablas, gráficos, textos) no han sido falsificados, ni presentados sin citar la fuente.
g) Los archivos digitales que entrego contienen la versión final del documento sustentado y aprobado por el jurado.
h) Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán (en adelante LA UNIVERSIDAD), cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido del Trabajo de Investigación, así como por los derechos de la obra y/o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y frente a terceros de cualquier daño que pudiera ocasionar a LA UNIVERSIDAD o a terceros, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar causas en la tesis presentada, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello. Asimismo, por la presente me comprometo a asumir además todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse para LA UNIVERSIDAD en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontraren causa en el contenido del trabajo de investigación. De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, someténdome a la normatividad vigente de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

**6. Datos del Documento Digital a Publicar: (Ingrese todos los datos requeridos completos)**

Ingrese solo el año en el que sustentó su Trabajo de Investigación: <i>(Verifique la información en el Acta de Sustentación)</i>		2023			
Modalidad de obtención del Grado Académico o Título Profesional: <i>(Marque con X según Ley Universitaria con la que inició sus estudios)</i>	Tesis	X	Tesis Formato Artículo		
	Trabajo de Investigación		Trabajo de Suficiencia Profesional		
	Trabajo Académico		Otros <i>(especifique modalidad)</i>		
Palabras Clave: <i>(solo se requieren 3 palabras)</i>	Gestión	Talento Humano	Productividad Laboral		
Tipo de Acceso: <i>(Marque con X según corresponda)</i>	Acceso Abierto	X	Condición Cerrada (*)		
	Con Periodo de Embargo (*)		Fecha de Fin de Embargo:		
¿El Trabajo de Investigación, fue realizado en el marco de una Agencia Patrocinadora? <i>(ya sea por financiamientos de proyectos, esquema financiero, beca, subvención u otros; marcar con una "X" en el recuadro del costado según corresponda):</i>			SI	NO	X
Información de la Agencia Patrocinadora:					
El trabajo de investigación en digital y físico tienen los mismos registros del presente documento como son: Denominación del programa Académico, Denominación del Grado Académico o Título profesional, Nombres y Apellidos del autor, Asesor y Jurado calificador tal y como figura en el Documento de Identidad, Título completo del Trabajo de Investigación y Modalidad de Obtención del Grado Académico o Título Profesional según la Ley Universitaria con la que se inició los estudios.					



#### 7. Autorización de Publicación Digital:

A través de la presente, Autorizo de manera gratuita a la Universidad Nacional Hermilio Valdizán a publicar la versión electrónica de este Trabajo de Investigación en su Biblioteca Virtual, Portal Web, Repositorio Institucional y Base de Datos académica, por plazo indefinido, consintiendo que con dicha autorización cualquier tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente. Se autoriza cambiar el contenido de forma, más no de fondo, para propósitos de estandarización de formatos, como también establecer los metadatos correspondientes.

Firma:		
Apellidos y Nombres:	Paucar Villarreal, Yockina	Huella Digital
DNI:	71490845	
Firma:		
Apellidos y Nombres:	Usuriaga León, Jhamyne Paula	Huella Digital
DNI:	71143161	
Fecha:	21 de marzo de 2024	

#### Nota:

- ✓ No modificar los textos preestablecidos, conservar la estructura del documento.
- ✓ Marque con una X en el recuadro que corresponde.
- ✓ Llenar este formato de forma digital, con tipo de letra calibrí, tamaño de fuente 09, manteniendo la alineación del texto que observa en el modelo, sin errores gramaticales (recuerde las mayúsculas también se tildan si corresponde).
- ✓ La información que escriba en este formato debe coincidir con la información registrada en los demás archivos y/o formatos que presente, tales como: DNI, Acta de Sustentación, Trabajo de Investigación (PDF) y Declaración Jurada.
- ✓ Cada uno de los datos requeridos en este formato, es de carácter obligatorio según corresponda.

- Validación de los instrumentos

ANEXO 03. Formato de validación de los instrumentos por expertos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión de Talento Humano

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>Integración de Personal</b>								
1	¿El personal a contratar cumple a cabalidad con el perfil del puesto?	X		X		X		
2	¿Considera que la modalidad de selección de personal es adecuada?	X		X		X		
<b>Organización y Distribución de Trabajo</b>								
3	¿El método utilizado para distribuir el trabajo es adecuado?	X		X		X		
4	¿El perfil profesional que se establece para la selección del personal es el adecuado para la Unidad?	X		X		X		
<b>Desarrollo del Personal</b>								
5	¿Con qué frecuencia realizan capacitaciones en nuevas tecnologías de informática?	X		X		X		
6	¿Con qué frecuencia reciben reconocimiento por su excelente desempeño?	X		X		X		
7	¿Con qué frecuencia realizan rotación de cargos?	X		X		X		
<b>Retención del Personal</b>								
8	¿Con qué frecuencia los jefes inmediatos se reúnen para motivar al personal?	X		X		X		
9	¿Dan algún incentivo al personal que cumple con las metas específicas en el trabajo?	X		X		X		
10	¿Se practica la higiene y seguridad en el área de trabajo?	X		X		X		

Nota: Elaboración propia

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Productividad Laboral

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Calidad en Servicio</b>							
11	¿Existen quejas de parte de los usuarios respecto a los trámites documentarios?	X		X		X		
12	¿Los usuarios se despiden contentos y agradecidos después de la atención recibida?	X		X		X		
13	¿Dan incentivos a los trabajadores por su buen desempeño en su trabajo?	X		X		X		
	<b>Eficiencia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿La información que brindan a los usuarios es clara y oportuna?	X		X		X		
15	¿La documentación solicitada por los usuarios es cumplida a cabalidad y en el tiempo pactado?	X		X		X		
16	¿Con que frecuencia tiene retrasos en sus labores diarias?	X		X		X		
	<b>Eficacia</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
17	¿Realizan una retroalimentación de los resultados obtenidos?	X		X		X		
18	¿Realizan sobretiempos para terminar el trabajo asignado?	X		X		X		
19	¿El personal de su unidad está comprometida con la mejora continua?	X		X		X		

Nota: Elaboración propia

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable []   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SIMÓN SOTO ESPINO

DNI: 41831780

Especialidad del validador: Mg. Gestión y Negocios

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>4</sup>Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

20 de Marzo del 2023



Firma del Experto Informante.

## ANEXO 03. Formato de validación de los instrumentos por expertos

## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión de Talento Humano

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Integración de Personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿El personal a contratar cumple a cabalidad con el perfil del puesto?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que la modalidad de selección de personal es la adecuada?	✓		✓		✓		
	<b>Organización y Distribución de Trabajo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
3	¿El método utilizado para distribuir el trabajo es el adecuado?	✓		✓		✓		
4	¿El perfil profesional que se establece para la selección del personal es el adecuado para la unidad?	✓		✓		✓		
	<b>Desarrollo del Personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Con que frecuencia realizan capacitaciones en nuevas tecnologías de informática?	✓		✓		✓		
6	¿Con que frecuencia reciben reconocimientos por su excelente desempeño?	✓		✓		✓		
7	¿Con que frecuencia realizan rotación de cargos?	✓		✓		✓		
	<b>Retención del Personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Con que frecuencia los jefes inmediatos se reúnen para motivar al personal?	✓		✓		✓		
9	¿Dan algún incentivo al personal que cumple con las metas específicas en el trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Se practica la higiene y seguridad en el área de trabajo?	✓		✓		✓		

Nota: Elaboración propia

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Productividad Laboral**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Calidad en el servicio</b>							
11	¿Existen quejas de parte de los usuarios respecto a los trámites documentarios?	✓		✓		✓		
12	¿Los usuarios se despiden contentos y agradecido después de la atención recibida?	✓		✓		✓		
13	¿Dan incentivos a los trabajadores por su buen desempeño en su trabajo?	✓		✓		✓		
	<b>Eficiencia</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	¿La información que brindan a los usuarios es clara y oportuna?	✓		✓		✓		
16	¿La documentación solicitada por los usuarios es cumplida a cabalidad y en el tiempo pactado?	✓		✓		✓		
17	¿Con que frecuencia tiene retrasos en sus labores diarias?	✓		✓		✓		
	<b>Eficacia</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
18	¿Realizan una retroalimentación de los resultados obtenidos?	✓		✓		✓		
19	¿Realiza sobretiempos para terminar el trabajo asignado?	✓		✓		✓		
20	¿El personal de su unidad está comprometidos con la mejora continua?	✓		✓		✓		

*Nota:* Elaboración propia

Observaciones (preclarar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable []   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Jesús Aguado Sanjaume

DNI: 77777666

Especialidad del validador: Doble en Administración

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

20 de Marzo del 2023



Firma del Experto Informante.

## ANEXO 03. Formato de validación de los instrumentos por expertos

## Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Gestión de Talento Humano

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencia <sup>4</sup>
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Integración de Personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿El personal a contratar cumple a cabalidad con el perfil del puesto?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que la modalidad de selección de personal es la adecuada?	✓		✓		✓		
	<b>Organización y Distribución de Trabajo</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
3	¿El método utilizado para distribuir el trabajo es el adecuado?	✓		✓		✓		
4	¿El perfil profesional que se establece para la selección del personal es el adecuado para la unidad?	✓		✓		✓		
	<b>Desarrollo del Personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Con que frecuencia realizan capacitaciones en nuevas tecnologías de informática?	✓		✓		✓		
6	¿Con que frecuencia reciben reconocimientos por su excelente desempeño?	✓		✓		✓		
7	¿Con que frecuencia realizan rotación de cargos?	✓		✓		✓		
	<b>Retención del Personal</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Con que frecuencia los jefes inmediatos se reúnen para motivar al personal?	✓		✓		✓		
9	¿Dan algún incentivo al personal que cumple con las metas específicas en el trabajo?	✓		✓		✓		
10	¿Se practica la higiene y seguridad en el área de trabajo?	✓		✓		✓		

Nota: Elaboración propia

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Productividad Laboral**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	<b>Calidad en el servicio</b>							
11	¿Existen quejas de parte de los usuarios respecto a los trámites documentarios?	✓		✓		✓		
12	¿Los usuarios se despiden contentos y agradecido después de la atención recibida?	✓		✓		✓		
13	¿Dan incentivos a los trabajadores por su buen desempeño en su trabajo?	✓		✓		✓		
	<b>Eficiencia</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
15	¿La información que brindan a los usuarios es clara y oportuna?	✓		✓		✓		
16	¿La documentación solicitada por los usuarios es cumplida a cabalidad y en el tiempo pactado?	✓		✓		✓		
17	¿Con que frecuencia tiene retrasos en sus labores diarias?	✓		✓		✓		
	<b>Eficacia</b>	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
18	¿Realizan una retroalimentación de los resultados obtenidos?	✓		✓		✓		
19	¿Realiza sobretiempos para terminar el trabajo asignado?	✓		✓		✓		
20	¿El personal de su unidad está comprometidos con la mejora continua?	✓		✓		✓		

*Nota:* Elaboración propia

Observaciones (preciar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable []    Aplicable después de corregir [  ]    No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg: Juan Carlos Rojas Rojas

DNI: 40134310

Especialidad del validador: Doctor en Administración

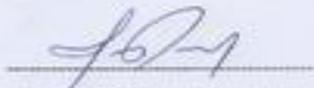
\*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

\*Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

\*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

20 de marzo del 2023

  
Firma del Experto Informante.

