

# UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



## TESIS

### **La gestión del talento humano y la productividad en la entidad pública Provias Nacional - Lima Metropolitana, 2019**

Para Optar : El Título Profesional de Licenciado en  
Administración

Autora : Bach. Angela Leonela Capcha Jurado

Asesor : Lic. Guevara Sinchez Ivo Genaro

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de inicio y culminación: 31.10.2020 – 30.10.2021

Huancayo – Perú

2021

**HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS**

**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

**TESIS**

**La gestión del talento humano y la productividad en la entidad  
pública Provias Nacional - Lima Metropolitana 2019**

PRESENTADA POR:

Bach. Capcha Jurado, Angela Leonela

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADA POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

**PRESIDENTE** .....

**PRIMER MIEMBRO** .....

**SEGUNDO MIEMBRO** .....

**TERCER MIEMBRO** .....

Huancayo,.....de..... De 2021

# UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Administración y Sistemas



## TESIS

### **La gestión del talento humano y la productividad en la entidad pública Provias Nacional - Lima Metropolitana, 2019**

Para Optar : El Título Profesional de Licenciado en  
Administración

Autora : Bach. Angela Leonela Capcha Jurado

Asesor : Lic. Guevara Sinchez Ivo Genaro

Línea de Investigación : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de inicio y culminación: 31.10.2020 – 30.10.2021

Huancayo – Perú

2021

**ASESOR**

LIC. GUEVARA SINCHER IVO GENARO

## **DEDICATORIA**

Con todo mi amor a mi madre, a mi abuelo, a mi tío que hace poco se fue al cielo y a mi familia, por darme siempre su apoyo en mi formación profesional y por motivarme a hacer mis sueños realidad.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios padre todo poderoso por darme la fuerza y respaldo espiritual, permitiendo que la tesis haya sido culminada encontrándose el mundo en incertidumbre por el Covid-19.

A la Universidad Peruana los Andes por haberme formado y encaminado por el camino del conocimiento.

A mi asesor de tesis y maestros quienes me brindaron sus conocimientos y experiencias a fin de contribuir a una mejor sociedad mediante las buenas prácticas de lo aprendido.

Al Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional – PROVIAS NACIONAL por contribuir en mi desarrollo profesional, permitiéndome aplicar el estudio de investigación en los trabajadores.

**Angela Leonela**

## CONTENIDO

<b>HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS .....</b>	<b>i</b>
<b>LSA PORTADA .....</b>	<b>ii</b>
<b>ASESOR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO .....</b>	<b>v</b>
<b>RESUMEN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....</b>	<b>1</b>
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	1
1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	8
1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	9
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	10
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	12
<b>CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>13</b>
2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO .....	13
2.2. BASES TEÓRICAS .....	20
2.3. MARCO CONCEPTUAL .....	30
<b>CAPÍTULO III HIPÓTESIS .....</b>	<b>33</b>
3.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	33
3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	33

3.3. VARIABLES.....	34
<b>CAPÍTULO IV METODOLOGÍA .....</b>	<b>35</b>
4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	35
4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	35
El tipo de investigación que se utilizó fue la investigación básica pues el autor. (Sampieri, 2006) En su libro metodología de la investigación menciona que la Investigación básica produce conocimiento y teorías, así mismo se define como un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplica al estudio de un fenómeno. ....	35
4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	35
4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	35
4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	36
4.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS .....	38
4.7. TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTOS Y ANÁLISIS DE DATOS.....	39
4.8. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	40
<b>CAPÍTULO V RESULTADOS .....</b>	<b>42</b>
5.1. Descripción de Resultados.....	42
5.2. Contraste de hipótesis.....	70
<b>ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>75</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>78</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>80</b>
<b>REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA .....</b>	<b>81</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>87</b>



**CONTENIDO DE TABLAS**

	Pág.
<b>TABLA 1:</b> Personal por unidad funcional.....	4
<b>TABLA 2:</b> Personal participante en capacitaciones.....	5
<b>TABLA 3:</b> Personal no capacitado.....	6
<b>TABLA 4.</b> Coeficiente de Correlación de Spearman.....	40
<b>TABLA 5:</b> Gestión del talento humano .....	42
<b>TABLA 6:</b> Provias Nacional realiza pruebas de psicología organizacional a todos sus trabajadores de diferentes modalidades de contratación.....	43
<b>TABLA 7:</b> El clima laboral ha favorecido en el desempeño de los trabajadores .....	44
<b>TABLA 8:</b> Provias Nacional motiva y busca la satisfacción laboral de todos trabajadores.....	45
<b>TABLA 9:</b> Se cuenta con una correcta dirección y liderazgo en la entidad .....	46
<b>TABLA 10:</b> La empresa planifica y ejecuta eficientemente programas de capacitación anual para todo el personal sin excepción alguna: tipo de contrato y/o perfil del trabajador. ....	47
<b>TABLA 11:</b> Se cuenta con técnicas y procesos definidos al momento de realizar el reclutamiento y selección de personal .....	48
<b>TABLA 12:</b> Provias Nacional forma y capacita a todos sus trabajadores para que se desarrollen y crezcan profesionalmente dentro de la empresa .....	50
<b>TABLA 13:</b> Provias Nacional realiza evaluaciones a todo el personal con el fin de que mejorar su desempeño .....	51
<b>TABLA 14:</b> Existe en Provias Nacional buenas políticas de retribución para motivar a los colaboradores (sueldos justos, compensación de horas extra).....	52

<b>TABLA 15:</b> Existen relaciones laborales eficientes que permite que el colaborador se encuentre comprometido con la institución.....	53
<b>TABLA 16:</b> Se respeta el marco laboral, es decir, no existe violaciones a los derechos laborales de los colaboradores, bajo cualquier régimen de contrato.....	54
<b>TABLA 17:</b> Existe en Provias Nacional valores sociales que permite una buena convivencia laboral entre compañeros y jefes.....	55
<b>TABLA 18:</b> Provias Nacional realiza acciones para mejorar la productividad. ....	56
<b>TABLA 19:</b> Provias Nacional busca mejorar y desarrollar la productividad de todas las áreas de la institución y/o busca mejorar la productividad individual de los trabajadores.....	57
<b>TABLA 20:</b> Provias Nacional logra incrementar la cantidad de producción con respecto al periodo anterior, en otras palabras, se logran, cumplen y superan las metas mensuales con respecto a periodos anteriores.....	58
<b>TABLA 21:</b> Pasa el día ocupado y termina su jornada laboral con la sensación de no avanzar .	59
<b>TABLA 22:</b> Muchas veces pasas horas resolviendo problemas urgentes, que a posteriori retrasan tus proyectos o metas más importantes y de perfeccionar tus funciones como trabajador.....	60
<b>TABLA 23:</b> Estableces tus trabajos prioritarios semanal o diariamente, estos se cumplen en su mayoría .....	61
<b>TABLA 24:</b> Los trabajadores laboran las 8 horas establecidas por ley. ....	62
<b>TABLA 25:</b> La entidad retribuye el trabajo extra mediante compensaciones económicas o días libres.....	63
<b>TABLA 26:</b> Se evalúa la productividad de las Unidades Orgánicas para tomar decisiones y planes de mejora .....	64

<b>TABLA 27:</b> Se mejora el indicador de productividad por número de trabajadores en la institución, es decir, a mayor número de trabajadores, mayor productividad. ....	65
<b>TABLA 28:</b> Provias Nacional cuenta con herramientas y recursos para lograr incrementar la cantidad de producción .....	66
<b>TABLA 29:</b> Provias Nacional cuenta con número de trabajadores adecuado para mejorar la producción.....	67
<b>TABLA 30:</b> Provias Nacional cuenta con un adecuado número de trabajadores adecuado por área, cumpliendo así las metas programadas .....	68
<b>TABLA 31:</b> Hipótesis General .....	70
<b>TABLA 32:</b> Hipótesis Específica 1 .....	71
<b>TABLA 33:</b> Hipótesis Específica 2 .....	72
<b>TABLA 34:</b> Hipótesis Específica 3.....	73

## CONTENIDO DE FIGURAS

<b>Figura 1:</b> Evolución de la red nacional pavimentada 2010-2019 .....	7
<b>Figura 2:</b> Árbol de Problemas de Provias Nacional.....	8
<b>Figura 3:</b> Organigrama Institucional.....	9



## RESUMEN

La presente investigación se titula: La gestión del talento humano y la productividad en la entidad pública Provias Nacional - Lima Metropolitana, 2019, el cual trató sobre la aplicación de la gestión del talento humano para la mejora de la productividad, el problema que se planteó en esta investigación fue debido a que en Provias Nacional las políticas de gestión que realiza la oficina de Recursos Humanos no cuenta con la acogida de los trabajadores, existe un clima laboral desfavorable para la realización de las funciones y las relaciones laborales, los trabajadores no se sienten motivados por las políticas de retribución “sueldos” no existe evaluación de desempeño de las tareas de los trabajadores como política de mejora, los trabajadores no se sienten motivados para realizar sus labores, del mismo modo el acceso a los programas de personal de capacitaciones no abarca al 100% de trabajadores, se evidencia también distinciones de trato al trabajador por régimen laboral. Se determinó el nivel de relación que existe entre las dos variables: gestión del talento humano y la productividad, se utilizó el método de investigación científica deductivo con un diseño no experimental con corte transversal y de nivel descriptivo correlacional usando la encuesta y el cuestionario respectivamente, se empleó la estadística descriptiva e inferencial, la población de este estudio estuvo constituida por 1,109 trabajadores y la muestra obtenida fue de 258 trabajadores, la técnica de recolección de datos utilizada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, el instrumento fue validado a través de la medición y aprobación de expertos y para la confiabilidad se aplicó el coeficiente del alfa de cronbach, dando un resultado general de 0.917. Finalmente, se llegó a la siguiente conclusión: La gestión del talento humano se relaciona con la productividad en la entidad pública Provias Nacional - Lima Metropolitana, 2019 con una correlación Rho de Spearman de 0.853 y,

por ende, se recomienda gestionar el conocimiento individual y grupal, puesto que es necesario para el desarrollo de nuevas experiencias, habilidades y conocimientos, a través de la creación de programas de entrenamiento y capacitación.

**Palabras Clave:** Talento humano, productividad.

## ABSTRAC

This research is entitled: The management of human talent and productivity in the public entity Provias Nacional - Lima Metropolitana, 2019, which addressed the application of human talent management to improve productivity, the problem that arose in this research was due to fact that in Provias Nacional the management policies carried out by the Human Resources office do not have the reception of workers, there is an unfavorable work environment for the performance of functions and labor relations, workers do not feel motivated by the policies of remuneration "salaries" there is no evaluation of the performance of the workers' tasks as an improvement policy, the workers do not feel motivated to carry out their work, in the same way, access to personnel training programs does not cover 100% of the workers, there are also differences in the treatment of workers by labor regime. The level of relationship between the two variables was determined: management of human talent and productivity, the deductive scientific research method was used with a non-experimental design with a cross-sectional and descriptive correlational level using the survey and the questionnaire respectively. used descriptive and inferential statistics, the population of this study was made up of 1,109 workers and the sample obtained was 258 workers, the data collection technique used was the survey and the instrument was the questionnaire, the instrument was validated through the measurement and approval of experts and for reliability, Cronbach's alpha coefficient was applied, giving a general result of 0.917. Finally, the following conclusion was reached: The management of human talent is related to productivity in the public entity Provias Nacional - Metropolitan Lima, 2019 with a Rho de Spearman correlation of 0.853 and, therefore, it is recommended to manage individual



knowledge and group, since it is necessary for the development of new experiences, skills and knowledge, through the creation of training programs.

**Keywords:** Human talent, productivity.

## INTRODUCCIÓN

A través de la gestión talento humano una organización consigue a los trabajadores más productivos, por lo tanto, una entidad pública del estado es considerada confiable en la población cuando se refleja la productividad en los trabajadores, por ende, se eleva el nivel de aprobación de la entidad del estado peruano.

La investigación que lleva por nombre **La gestión del talento humano y la productividad en la entidad pública Provias Nacional - Lima Metropolitana, 2019**. Ha sido realizada en la entidad pública Proyecto Especial de Infraestructura de Transporte Nacional por su sigla Provias Nacional, encargada de la ejecución de proyectos de construcción, mejoramiento, rehabilitación y mantenimiento de la Red Vial Nacional.

El problema que se plantea en esta investigación se debe a que en Provias Nacional las políticas de gestión que realiza la oficina de Recursos Humanos no cuenta con la acogida de los trabajadores, el mismo que amerita un clima laboral desfavorable para la realización de las funciones y las relaciones laborales, los trabajadores no se sienten motivados por las políticas de retribución, no existe evaluación de desempeño de las tareas de los trabajadores como política de mejora, los trabajadores no se sienten motivados para realizar sus labores, del mismo modo el acceso a los programas de personal de capacitaciones no abarca al 100% de trabajadores, se evidencia también distinciones de trato al trabajador por régimen laboral y por último los trabajadores aún son denominados “Recursos” por otro lado el objetivo de esta investigación es determinar el nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad, es decir el estudio está dirigido a los trabajadores que laboran en dicha entidad, conociendo así sus percepciones y comportamientos en el trabajo que realizan puesto que del mismo depende la

productividad, para ello es necesario ver la relación entre las dos variables: gestión del talento humano y la productividad en la entidad pública Provias Nacional, mediante la utilización del método de investigación científico deductivo con un diseño no experimental con corte transversal y de nivel descriptivo correlacional usando la encuesta y el cuestionario respectivamente.

En el Capítulo I se plantea el problema de investigación donde se lleva a cabo la descripción del problema identificado, la formulación del problema, los objetivos generales y específicos, justificación, delimitaciones de la investigación, así mismo en el Capítulo II se aprecia el marco teórico, se describe los antecedentes (internacionales, nacionales), como también las bases teóricas, las definiciones conceptuales, en el Capítulo III se muestra las hipótesis, la variable y la operacionalización de las mismas, En el Capítulo IV se desarrolla la metodología de la investigación en el cual se describe método, el tipo, el nivel y diseño de investigación, también figura la población, muestra, las técnicas e instrumentos de investigación y las técnicas para el procedimiento de dato, aspectos éticos de la investigación, seguidamente en el Capítulo V se presenta la descripción de resultados y contraste de hipótesis. Luego se aprecia los análisis, discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones, referencias bibliográficas y finalmente los anexos donde se observa el trabajo realizado en Provias Nacional, como el instrumento de investigación, la data de procesamiento de datos, consentimiento informado y las fotos de la aplicación del instrumento.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

El talento humano se define como el grupo de colaboradores que inciden positivamente en la productividad de una compañía, por lo que es importante contar con personas con talentos para que trabajen adecuadamente en las funciones encomendadas cumpliendo de esta manera con la productividad. La gestión debe aplicar técnicas y herramientas que permitan seleccionar, formar y retener a los colaboradores más valiosos. En el sector público gestionar el talento humano permitirá contar con funcionarios que hagan productivo la gestión del presupuesto público, en efecto, permitirá la ejecución productiva de proyectos de construcción, mejoramiento, rehabilitación y mantenimiento de la Red Vial Nacional.

En Europa, las entidades del sector público son la principal fuente de trabajo puesto que alrededor del 25% de la población activa es decir casi de los 75 millones de personas trabajan en alguna organización gubernamental cuyo gasto público equivale el 50% del PBI. Uno de los problemas en los países europeo (especialmente en Bélgica, España e Italia) es el envejecimiento de los empleados públicos ocasionando que en 15 años se jubilen el 45% de los funcionarios, por esta razón nace las preocupaciones sobre la estabilidad institucional, capacidad y calidad de los servicios a largo plazo. La solución que proponen es atraer nuevos talentos garantizándoles conocimientos y proyección para su carrera, además se debe erradicar el clientelismo político porque obstaculiza a mejorar la administración pública. La contratación en base de politizar dejando de lado la meritocracia hace mucho daño porque socaban la capacidad y rendimiento en

las funciones e incentiva actos de corrupción perjudicando a la comunidad. (European commission, 2017)

Con respecto a países de Latinoamérica también el Estado es un importante empleador puesto que en promedio el 12% de los empleados trabajan en las entidades públicas siendo el porcentaje máximo en Argentina y Venezuela con casi el 20% de estos. Tanto el trabajador público como el trabajador privado que trabajan en una Mype tienen similar carga horaria con un promedio de 42 horas a la semana, sin embargo, en las empresas no Mype la carga laboral son mayores (47 horas semanales) a ello sumar que en el sector público se paga un salario mensual 38% superior a los trabajadores de empresa privadas. (Gasparini, Arcidiácono, Carella, y Puig, 2015)

En el Perú no existe una planificación y dirección razonable en la gestión de los funcionarios, quienes son producto de la variedad de regímenes laborales con diferente tratamiento que distorsionan el sistema remunerativo en el sector público, existe abuso en las contrataciones temporales sin una autoridad que regule la estabilidad de los contratos del trabajador, ello a pesar que se ha realizado varias reformas laborales en el sector, pero sin ningún resultado. (Barboza, 2018)

Con relación al objeto de estudio, PROVIAS NACIONAL es una entidad Especial del Ministerio de Transportes y Comunicaciones creado mediante Decreto Supremo N° 033-2002-MTC del 12.07.2002 encargado de realizar infraestructuras viales en el país con la función de preparar, gestionar, administrar y ejecutar las actividades, así también conservar los proyectos basándose con una logística que articule las operaciones.

El problema que se plantea en esta investigación enraíza debido a que en Provias Nacional las políticas de gestión que realiza el despacho de Recursos Humanos no cuentan con la

acogida de los trabajadores, el mismo que amerita un clima laboral desfavorable para la realización de las funciones y las relaciones laborales, así mismo los trabajadores no están de acuerdo con las políticas de retribución “sueldos”, no existe evaluación de desempeño de las tareas como política de mejora, así también los trabajadores no se sienten motivados para realizar sus labores, del mismo modo el acceso a los programas de personal de capacitaciones no abarca al 100% de trabajadores, se evidencia también distinciones de trato al trabajador por régimen laboral, lo que es peor en Provias Nacional los trabajadores aún son denominados “Recursos” en ese sentido es importante que Provias Nacional corrija su gestión del talento humano pues la misma repercute en la productividad, es decir las infraestructuras viales del país podrán ser dirigidas por trabajadores debidamente gestionados.

A continuación, las tablas muestran el número de trabajadores por unidad orgánica bajo la modalidad de contrato N° 728 y trabajadores CAS, así también se muestra la cantidad de personal de no logró acceder al programa de personal, es este caso la capacitación, por último, se muestra la evolución de la red nacional pavimentada en 2019.

**TABLA 1:** Personal por unidad funcional

UNIDAD ÓRGANICA	CONTRATOS DE TRABAJO SUJETOS A					CONTRATO ADMINISTRATIVO DE					TOTAL, PERSONAL POR OFICINA
	MODALIDAD 728					SERVICIOS - CAS					
	FUNC	PROF	TEC	AUX	total	FUNC	PROF	TEC	AUX	total	
Dirección Ejecutiva		1	2	1	4	3	4			7	11
Órgano de Control Institucional		8	1		9		11		1	12	21
Secretaría Técnica		2			2		2			2	4
Oficina de Planeamiento y Presupuesto		8	1	1	10	1	18	2		21	31
Oficina de Asesoría legal	1	7	2		10		15			15	25
Oficina de Administración		38	26	11	75	1	45	10	12	68	143
Oficina de Recursos Humanos		7	3		10	1	17	4		22	32
Subdirección de Obras de Carreteras	1	13	2	2	18		11	3		14	32
Subdirección de Conservación		12	2		14	1	42	2	2	47	61
Subdirección de Obras de Puentes		10	1	1	12	1	7	2		10	22
Subdirección de Derecho de Vía		6	1		7	1	37	1	2	41	48
Subdirección de Estudios	1	29	3	1	34		53			53	87
Subdirección de Operaciones		15	9	2	26	1	15	3	1	20	46
Subdirección de Supervisión		12	1		13	1	43	7		51	64
Dirección de gestión Vial	-	27	11	2	40	2	57	5	3	67	107
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>195</b>	<b>65</b>	<b>21</b>	<b>284</b>	<b>13</b>	<b>377</b>	<b>39</b>	<b>21</b>	<b>450</b>	<b>734</b>

Fuente: Memoria anual 2019 PVN

**TABLA 2:** Personal participante en capacitaciones

UNIDAD FUNCIONAL	CONTRATO SUJETO A						CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE						TOTAL
	MODALIDAD 718						SERVICIOS - CAS						
	GEREN	JEFE	PROF	TEC	AUX	Sub Total	GEREN	JEFE	PROF	TEC	AUX	Sub Total	
Dirección Ejecutiva						0			3			3	3
Órgano de Control Institucional			1			1			3			3	4
Secretaría Técnica						0						0	0
Oficina de Planeamiento y Presupuesto			2			2			4			4	6
Oficina de Asesoría Legal		1	5	2		8			13			13	21
Oficina de Administración		2	13	9	2	26		1	25	6	2	34	60
Oficina de Recursos Humanos			3	2		5			8			8	13
Subdirección de Obras de Carreteras			5	1	1	7	1		10	2		13	20
Sub Dirección de Conservación			5			5			22	1		23	28
Subdirección de Obras de Puentes			7			7	1		8			9	16
Subdirección de Derecho de Via			1			1			20			20	21
Subdirección de Estudios		2	17	1		20		1	31			32	52
Subdirección de Operaciones			5	2		7			1	1		2	9
Subdirección de Supervisión	1		5	1		7			11			11	18
Dirección de gestión Vial	1	5	22	6		34			37	7	1	45	79
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	<b>91</b>	<b>24</b>	<b>3</b>	<b>130</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>196</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>220</b>	<b>350</b>

Fuente: Memoria anual 2019 PVN



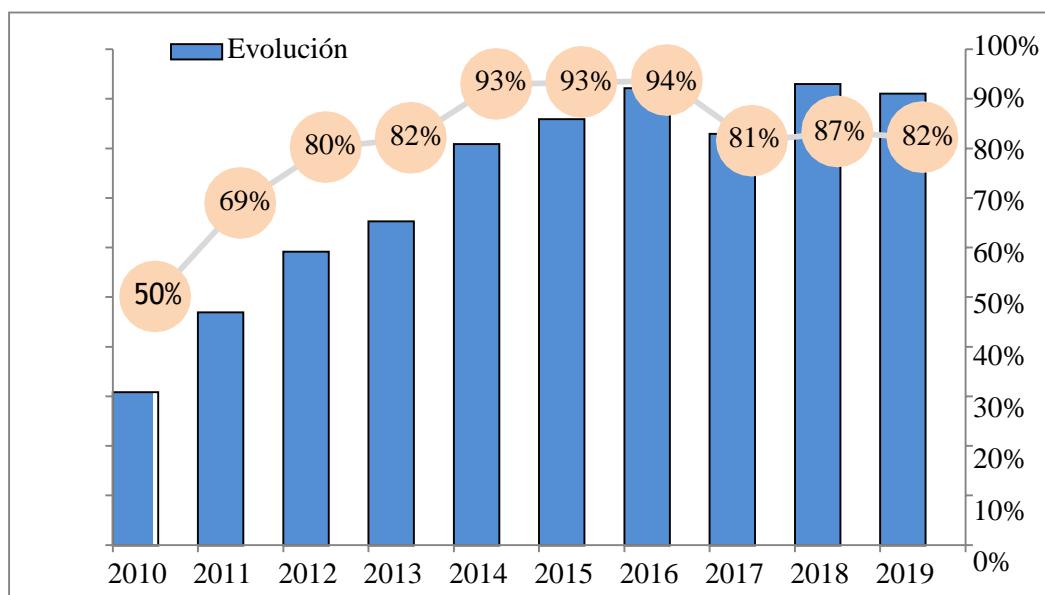
**TABLA 3:** Personal no capacitado

UNIDAD ÓRGANICA	Personal por unidad funcional 2019			Personal participante en capacitaciones			PERSONAL NO CAPACITADO
	Modalidad 728	CAS	TOTAL	Modalidad 728	CAS	TOTAL	
Dirección Ejecutiva	4	7	11	0	3	3	8
Órgano de Control Institucional	9	12	21	1	3	4	17
Secretaría Técnica	2	2	4	0	0	0	4
Oficina de Planeamiento y Presupuesto	10	21	31	2	4	6	25
Oficina de Asesoría legal	10	15	25	8	13	21	4
Oficina de Administración	75	68	143	26	34	60	83
Oficina de Recursos Humanos	10	22	32	5	8	13	19
Subdirección de Obras de Carreteras	18	14	32	7	13	20	12
Subdirección de Conservación	14	47	61	5	23	28	33
Subdirección de Obras de Puentes	12	10	22	7	9	16	6
Subdirección de Derecho de Vía	7	41	48	1	20	21	27
Subdirección de Estudios	34	53	87	20	32	52	35
Subdirección de Operaciones	26	20	46	7	2	9	37
Subdirección de Supervisión	13	51	64	7	11	18	46
Dirección de gestión Vial	40	67	107	34	45	79	28
<b>TOTAL</b>	<b>284</b>	<b>450</b>	<b>734</b>	<b>130</b>	<b>220</b>	<b>350</b>	<b>384</b>

Fuente: Elaboración propia

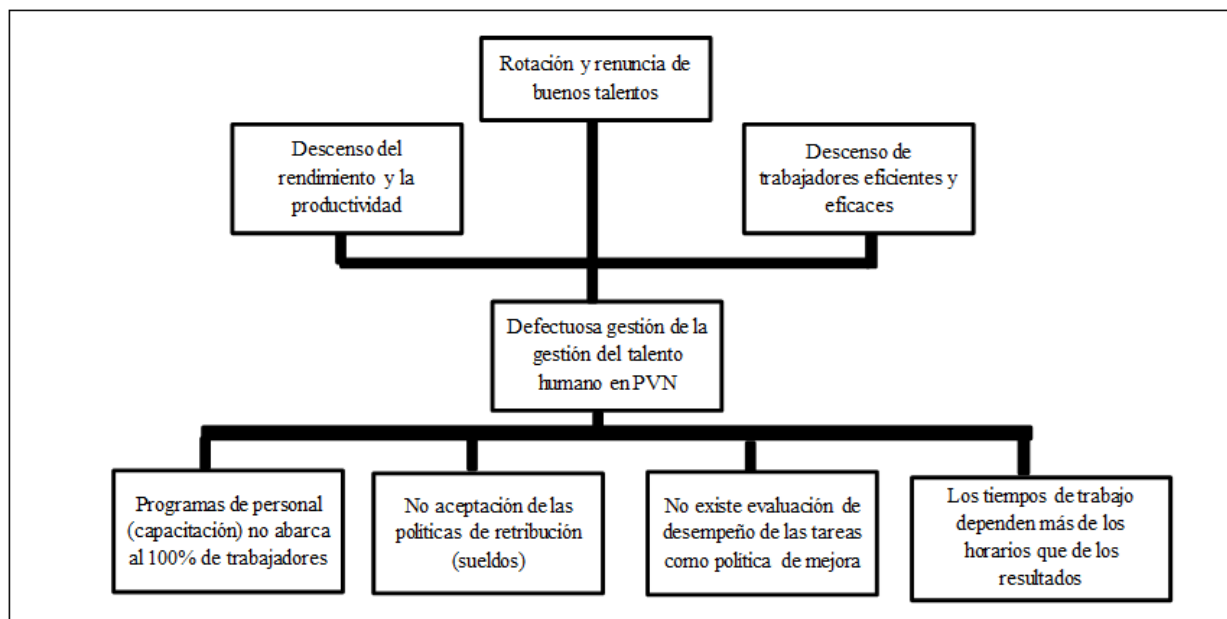
### Interpretación

De acuerdo a la información de la tabla 3, se observa la cantidad de trabajadores que no accedió al programa de capacitación, puesto que el total de personal por unidad funcional no corresponde al total de personal que logró acceder a una capacitación, en ese sentido la capacitación no abarca al 100% de trabajadores, pues 384 trabajadores no se capacitaron y/o no accedieron al programa de personal.

**Figura 1:** Evolución de la red nacional pavimentada 2010-2019

El estado de evolución de la red vial nacional pavimentada se redujo en 5 puntos porcentuales con respecto al año 2018, explicado en parte por atrasos en elaboración del plan de mejoramiento de los funcionarios a cargo.

**Figura 2:** Árbol de Problemas de Provias Nacional



Fuente: Elaboración propia

## 1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

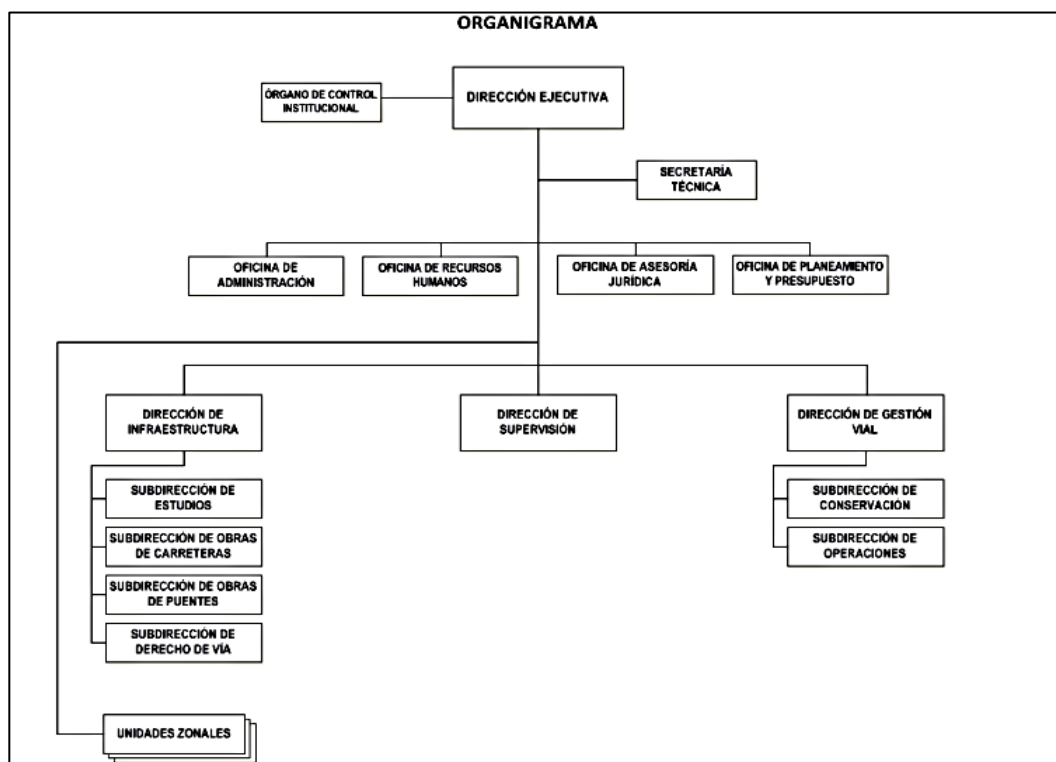
### 1.2.1. Delimitación Temporal

El estudio se llevó a cabo en la entidad pública Provias Nacional, el cual cuenta con dieciséis áreas, las sub áreas no son visibles en el organigrama y las unidades zonales se encuentran en los órganos de línea.

El objeto de estudio fue aplicado a la Oficina de Recursos Humanos, quien es el encargado de la Gestión del talento humano.

El estudio se refiere a la manera de cómo se relacionaron la gestión de “talento humano” y la “productividad” en la entidad Provias Nacional correspondientes al año 2019.

**Figura 3:** Organigrama Institucional



Fuente: <https://www.pvn.gob.pe/nosotros/estructura-organizacional/>

### 1.2.2. Delimitación Conceptual o Temática

Se tomó en cuenta como definición de la Variable 1: Gestión del Talento Humano, con tres dimensiones: Psicología Organizacional, Programa de Personal y Relaciones Laborales; del mismo modo el concepto de la Variable 2: Productividad con dos dimensiones: Productividad N° horas y Productividad N° de trabajadores.

## 1.3.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

### 1.3.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la productividad en la entidad pública Provias Nacional - Lima Metropolitana, 2019?

### **1.3.2. Problemas Específicos**

- a) ¿Cuál es la relación entre la psicología organizacional y la productividad en la entidad pública la empresa Provias Nacional - Lima Metropolitana, 2019?
- b) ¿Cuál es la relación entre el programa de personal y la productividad en la entidad pública Provias Nacional - Lima Metropolitana, 2019?
- c) ¿Cuál es la relación entre las relaciones laborales y la productividad en la entidad pública Provias Nacional – Lima Metropolitana, 2019?

## **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Existe la necesidad actual de que las entidades del Estado mejoren sus servicios, puesto que existen denuncias a los malos servidores públicos, por lo que es necesario contar con colaboradores transparentes, productivos, aptos y con actitud de servicio para el beneficio de la sociedad, del mismo modo, la gestión del talento humano tiene una función importante para seleccionar personal idóneo, técnico y moralmente preparado, es importante utilizar recursos para retener a los trabajadores más talentosos de las instituciones públicas del país.

### **1.4.1. Justificación Teórica**

Debido al avance de la globalización, los jefes y/o gerentes precisan entender la gestión del talento humano en el “sector público”, a fin de que el Estado comprenda que de esta manera sobresale el desempeño del trabajador, generando así productividad a las entidades del estado peruano, puesto que las mismas tienen un nivel bajo de aprobación por la ciudadanía peruana.

Dicho esto, el presente estudio, servirá para conocer la relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad pues contribuye con los lineamientos teóricos científicos a

los procesos empíricos estudiados. Además, el presente estudio forma parte de la base para investigaciones a futuro relacionadas con el tema de investigación que se desarrolla aquí.

#### **1.4.2. Justificación Práctica**

Se necesita aplicar la gestión del talento humano en el sector público para que de esa forma se mejore la productividad de las instituciones estatales del estado peruano, con el fin de brindar mejores servicios o bienes públicos en atención a los ciudadanos.

#### **1.4.3. Justificación Metodológica**

La presente investigación se realizó mediante el método científico, ya que el fenómeno a tratar puede ser estudiado por la ciencia o en diferentes campos de investigación y por instituciones del sector público, una vez que sean demostradas su validez y confiabilidad.

#### **1.4.4. Justificación Social**

La investigación busca contribuir conocimientos que tengan relación y contribución significativa en la gestión del talento humano aplicado en el sector público, pues a medida que las entidades gestionen adecuadamente el talento humano se podrá incrementar la productividad permitiendo gestionar eficientemente el presupuesto público, ofreciendo bienes y servicios adecuados para los ciudadanos, siendo en este caso el mejoramiento de las infraestructuras de las carreteras del país.

## **1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. Objetivo General**

Determinar el nivel de relación que existe entre la gestión del talento humano y la productividad en la entidad pública Provias Nacional – Lima Metropolitana, 2019.

### **1.5.2. Objetivos Específicos**

1. Determinar la relación que existe entre la psicología organizacional y la productividad en la entidad pública Provias Nacional – Lima Metropolitana, 2019.
2. Determinar la relación que existe entre el programa de personal y la productividad en la entidad pública Provias Nacional – Lima Metropolitana, 2019.
3. Determinar la relación que existe entre relaciones laborales y la productividad en las entidad pública Provias Nacional – Lima Metropolitana, 2019.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

##### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

Escobar (2017) en la investigación denominada *La Gestión del Talento Humano y la Productividad de la Agro empresa UNIÓN LIBRE* para obtener el grado de magister en Gestión de la Producción Agroindustrial en la Universidad Técnica de Ambato-Ecuador tuvo como finalidad “evaluar la gestión del talento humano GTH y la productividad de la agro empresa Unión Libre”. El estudio tuvo un enfoque mixto, de nivel descriptivo -correlacional empleando como técnica e instrumento de la encuesta y el cuestionario respectivamente. La población y muestra fue de 24 personas de la agro empresa “Unión Libre” de la provincia de Pastaza. Para la comprobación de la hipótesis se usó el chi cuadrado ( $X^2$ ). Los resultados señalaron que se acepta la hipótesis del estudio, señalando que la gestión del “talento humano” de forma limitada perjudica la productividad de la empresa agrícola. El autor demostró que:

- Se ha generado alta rotación de personal porque no se ha realizado correctamente los pasos necesarios para la selección de personal el cual ha originado que los nuevos trabajadores desconozcan su obligaciones, responsabilidad y derechos.
- Existe inexperiencia técnica de los trabajadores durante la producción por lo que los tiempos de entrega están retrasados a ello sumar que no existe un flujograma para que los trabajadores se guíen por lo que la desorganización está afectado el producto final.



- En la parte administrativa el personal posee limitadas destrezas en la gestión de “talento humano” y no le dan capacitaciones por lo que no se están cumpliendo con las metas estándar.

Agurto y Chico (2015) en su tesis titulado *Propuesta de un sistema de gestión de talento humano para mejorar el desempeño y productividad laboral en la empresa Gerenconta S.A.* para obtener el título de ingeniero comercial en la Universidad de Guayaquil - Ecuador con el objetivo de optimizar el desempeño y productividad del personal de GerenConta S.A., apoyándose con el sistema de gestión de “talento humano”. El método utilizado para el estudio fue la observación, análisis y síntesis teniendo un nivel descriptivo. Se aplicó como técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario siendo la muestra 20 trabajadores de la empresa GerenConta S.A. Según el resultado el 81% de los colaboradores indican que la empresa no se preocupa por su desarrollo. El investigador concluyó que la compañía no da recursos a sus empleados para que mejoren su desempeño, por lo cual los autores concluyen que la empresa es muy desorganizada en la actividad por la poca relación y comunicación entre jefes y subordinado. Se ha visto necesario que se mejore la gestión de talento humano el cual se espera se programen capacitaciones, motivaciones al personal y búsqueda de talentos humanos con ello aportará en que la organización sea más productiva.

Herrera (2015) en su tesis titulado *La Gestión del Talento Humano y su efecto en la Productividad Laboral de la Empresa SECOHI Cía. Ltda., Matriz Latacunga*, para obtener el título de ingeniería de empresas en la universidad Técnica de Ambato - Ecuador, con el propósito de “determinar la Gestión del Talento Humano y la Productividad Laboral de la empresa

SECOHI Cía. Ltda., matriz Latacunga”. El estudio tuvo un enfoque mixto de nivel descriptivo y correlacional usando como técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario la muestra fue de 125 clientes externos e internos. Para el procedimiento de análisis se empleó la estadística descriptiva y la estadística inferencial a través de la prueba del Xi cuadrado. De acuerdo a estos resultados se comprobó que en las distintas tabla presentan chi cuadrado diferentes, por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa es decir que “La aplicación de un adecuado modelo de Gestión de la Talento Humano ayudará en la Productividad Laboral de la empresa SECOHI Cía. Ltda., matriz Latacunga”. La autora concluyo que la gestión del “talento humano” es limitada en SECOHI por lo que el “desempeño laboral” no está a la par con los objetivos que busca la empresa debido a la falta de compromiso. Los colaboradores consideran que es importante tener un buen “ambiente laboral” para que s desempeño mejoren. Además indicar que la empresa no les ofrece incentivo por lo que todo es tan monótono y no existe un espíritu de pertenencia.

Yagual (2018) en su investigación titulado *Gestión de talento humano y su incidencia en la productividad de los trabajadores del gobierno Autónomo descentralizado del Cantón La Libertad*, para obtener el título de Tecnóloga en Administración de Empresas, con el objetivo de determinar la gestión de talento humano y su incidencia en la productividad de los trabajadores del gobierno autónomo descentralizado del cantón la libertad. Dicho trabajo es del tipo descriptivo con un enfoque correlacional, lo cual posibilitó observar el fenómeno en cuestión a partir del uso de distintas técnicas e instrumentas para la recolección de datos. El autor llega a la conclusión de que fue posible fundamentar de manera teórica los aspectos sobre la gestión del talento humano y la productividad en la organización para la mejora continua de los servidores

públicos, pues desde su ingreso al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón La Libertad no fue renovada constantemente.

Muñoz (2015) en su tesis titulado *Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo- Ecuador* para optar el título de magister en la Universidad Técnica de Babahoyo con el objetivo de “desarrollar un análisis a la Gestión del Talento Humano y su incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo”. Este estudio tuvo un nivel descriptivo y correlacional, se realizó la investigación de campo y análisis documental. Se empleó la observación y la encuesta para el cual se tomaron como muestra a 53 personal del área administrativo y 188 usuarios del Hospital del IESS. Los resultados indicaron la disconformidad de los usuarios ya que recibieron servicios de baja calidad por parte del área administrativo señalando además que esto debería cambiar, con ello el autor pudo concluir que la “gestión del talento” incide en el desempeño laboral que en el caso del hospital IESS de Baboyo los resultados han sido negativos por la ineficiencia de los trabajadores ha ocasionado que los usuarios estén disconformes con los servicios afectando la imagen del hospital. El clima laboral es negativo que refleja ante la sociedad, además que el personal no se le da capacitación en atención al paciente.

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Armas y Asencio (2016) en su trabajo de investigación titulado *Gestión del Talento Humano y la Productividad de los Trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. provincia de Ascope – 2015* para obtener el título profesional de administración en la Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo que tuvo como objetivo “determinar la relación que existe entre la

Gestión del Talento Humano y la Productividad de los trabajadores de la Empresa Cartavio S.A.A, Provincia de Ascope 2015”. El estudio fue de tipo básico de nivel descriptivo y correlacional usando la encuesta y el cuestionario respectivamente teniendo como muestra 101 trabajadores. En este trabajo se aplicó la estadística descriptiva e inferencial. Sobre los resultados se obtuvo un valor p de 0,00 menor a 0,05 por lo que muestra que existe una relación directa entre la gestión del “talento humano” con la productividad de los trabajadores. Los autores concluyeron que existe en la empresa Cartavio S.A una relación entre la gestión del talento humano y la productividad ello debido a que no existe un objetivo claro en la gestión dentro de la entidad permitiendo con ello la disminución de la producción por parte del trabajador.

Carbajal (2017) en su tesis titulado *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016* para obtener el grado académico de magister en la universidad César Vallejo, Lima, que tuvo como objetivo “determinar la relación entre gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016”. El estudio usó como método el hipotético deductivo, de tipo básico, descriptivo y con diseño no experimental con corte transversal. Se empleó las encuestas y el cuestionario respectivamente. La muestra fue fueron las 200 licenciadas de enfermería y obstetricia, durante el periodo enero a setiembre 2016. Los resultados evidenciaron que entre la gestión del “talento humano” y la “productividad laboral” si existe una relación por lo que la autora concluyó que en relación a la hipótesis general y en relación a los resultados logrados, se establece que, entre la gestión del “talento humano” y la “productividad laboral” de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016 si existe una relación.

Tello (2017) en su trabajo de investigación titulado *“Relación de la gestión de talento humano con la productividad laboral en la escuela de conductores conduce Perú, Cajamarca 2017”* para obtener el título profesional de administración en la universidad Privada del Norte, Cajamarca que tuvo como objetivo “Conocer la relación de la gestión de talento humano con la productividad laboral en la escuela de conductores conduce Perú, Cajamarca 2017”. El estudio tuvo un diseño no experimental con corte transversal y de nivel descriptivo usando la encuesta y el cuestionario respectivamente. Las unidades de análisis fueron las 30 personas, incluyendo la plana docente. Administrativos y directivos para el procesamiento de análisis se empleó la estadística descriptiva e inferencial. Los resultados evidenciaron que mediante la “correlación de Pearson” se obtuvo una Significación aproximada de 0.036 menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ) por lo que se afirma que hay una relación significativa, positiva y muy alta ( $r=0.963$ ) en la gestión de “talento humano” con la productividad laboral en la compañía. Por lo que la autora concluyó que la gestión del talento humano influye de forma significativa con la productividad en el negocio. Tanto el conocimiento, habilidades y motivación del colaborador ha favorecido potencialmente a la empresa ello debido al clima laboral, condiciones laborales y el desarrollo profesional que le dan a los empleados.

Mamani (2019) en su trabajo de investigación titulado *Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa – 2019* para obtener el grado de maestro en Gestión de los Servicios de Salud, de la Universidad Cesar Vallejo, que tuvo la finalidad de “Determinar la relación entre la gestión del talento humano y la productividad laboral del personal de enfermería del Hospital Minsa 2019”. La muestra estuvo constituida por 100 enfermeras. Además, esta investigación es del tipo sustantiva con un diseño no experimental de nivel correlacional y de enfoque cuantitativo. La técnica para recolección de

datos utilizada fue la encuesta. El análisis muestra como resultados que el  $\chi^2$  (Chi Cuadrado) es de 0.050766 y que el alfa de Cronbach señala un 0.913 de confiabilidad para la variable gestión del talento humano y 0.879 para la variable productividad laboral. El autor concluye que existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y productividad laboral del personal de enfermería, lo cual se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = .605\*\*), es decir que el nivel de relación es moderada.

Mestanza (2018) en su trabajo de investigación titulado *La gestión del talento humano en las organizaciones privadas* para obtener el grado de licenciado en administración y finanzas de la Universidad autónoma de Ica, que tuvo por objetivo determinar la influencia en cuanto a los trabajadores de una empresa y la gestión del talento Humano. La población estuvo conformada por 300 trabajadores de área de la fábrica; en ese sentido, la muestra se constituyó de 101 trabajadores, los cuales se obtuvieron de acuerdo al tipo de muestra: probabilístico aleatorio simple. Asimismo, dicho trabajo es del tipo descriptivo con un enfoque correlacional. La técnica para la recolección de datos utilizada fue el cuestionario y, por lo tanto, el instrumento elaborado fue una encuesta. Los resultados más relevantes fueron: los directivos califican como regular la productividad de los trabajadores, en tanto que los trabajadores califican como regular la gestión del talento humano. En suma, los resultados fueron corroborados usando la prueba estadística del Chi Cuadrado, con la cual se obtuvo <0.05, es decir que existe una relación directa.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

Se utilizó como base las teorías, diferentes criterios y planteamientos efectuados por especialistas y autores de obras los cuales son tomadas como referencia para el presente trabajo de investigación, éstas son:

### **2.2.1. Gestión del talento humano**

#### **2.2.1.1. Concepto de gestión del talento humano**

La gestión del talento humano es un conjunto de políticas encargado de trazar la planificación considerando las diversas motivaciones, aptitudes y capacidad del personal con el fin de potenciar los resultados de las entidades. La gestión del talento humano se agrupa en tres bloques esenciales, y orientados hacia diferentes objetivos: Psicología de las organizaciones, programas de personal y relaciones, laborales (Rubió, 2016).

La antigua administración de recursos humanos (ARH) hoy llamada mediante el nuevo enfoque de gestión del talento humano es aquella función de la organización que permite proveer capacitación, desarrollo y motivación a los empleados, a la par que busca la conservación de estos (Chiavenato, 2009).

La antigua administración de recursos humanos (ARH) hoy llamada la gestión del talento humano es el área encargada de construir talentos por medio de una planificación que incluye procesos; además, este sector cuida al capital humano de las empresas, ya que es la pieza clave y fundamental de su capital intelectual y la base para lograr el éxito (Chiavenato, 2009).

La antigua administración de recursos humanos (ARH) hoy llamada La gestión del talento humano es un conjunto de políticas y prácticas que se requieren para gestionar los aspectos administrativos de las personas o recursos humanos como son: el reclutamiento,

selección, capacitación, compensación y evaluación del desempeño. Además, se trata de una serie de decisiones integradas que se relacionan con las relaciones laborales y afectan la eficacia de los trabajadores y las organizaciones. Además, es función de la organización la que se relaciona con la formación, desarrollo y motivación de los empleados, y al mismo tiempo se trata de mantenerlos. Además, se entiende que es el área que construye talento a través de un conjunto integrado de procesos y cuida el capital humano de las organizaciones ya que es el elemento fundamental de su capital intelectual y la base de su éxito. Recuérdese que la antigua Gestión de Recursos Humanos da paso a un nuevo enfoque: la Gestión del Talento Humano. Con esta nueva concepción, las personas ya no son simples recursos organizacionales y se ven como seres con una inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencias, aspiraciones y percepciones únicas. Después de todo, la gestión de recursos humanos, ahora conocida como gestión del talento humano, es un campo muy sensible para la mentalidad predominante en las organizaciones. Esto depende de eventualidades y situaciones que surgen de varios aspectos. Por ejemplo, sobre la cultura presente en cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y el estilo de gestión utilizado, así como otras innumerables variables importantes. Chiavenato (2009)

La antigua administración de recursos humanos (ARH) hoy llamada, La gestión del talento humano es el área encargada de construir talentos por medio de una planificación que incluye procesos; además, este sector cuida al capital humano de las empresas, ya que es la pieza clave y fundamental de su capital intelectual y la base para lograr el éxito. Chiavenato (2009).

La administración de Recursos humanos (ARH), en su afán de actualizarse y atender las necesidades que le competen, aplica un nuevo enfoque llamado: La Gestión del Talento humano



(GTH). Esta perspectiva nueva permite ver de manera distinta a las personas, pues antes se los conceptualizó como simples recursos humanos organizacionales y ahora pasan a ser consideradas seres con inteligencia, personalidad, conocimientos, habilidades, competencias, aspiraciones y percepciones singulares. (Chiavenato, 2009).

Ramírez et al. (2019) La gestión del talento humano son actividades operativas y administrativas que proporcionan a los empleados de la empresa habilidades. Las teorías actuales de la gestión del talento humano ya no corresponden al dominio exclusivo de un campo del conocimiento, ya sea la sociología o la gestión. Frente a ellos se encuentra una mezcla de enfoques que se integran desde distintas ciencias y disciplinas para generar un nuevo constructo teórico que es utilizado por la administración para abordar el sujeto de estudio: los actores de la organización.

Ramírez et al. (2019) La gestión de recursos humanos, hoy llamada La Gestión del Talento humano (GTH). Es un área importante en las organizaciones. Los trámites a realizar por este subsistema organizacional cumplen las condiciones y procesos que aseguran la identificación personal con el entorno en el que desarrollan su potencial.

Kreitner (2012, como se citó en Ramírez et al., 2019) explica que la gestión del talento humano es un proceso que desarrolla e incluye nuevos miembros en la fuerza laboral, así como también desarrolla y mantiene un recurso humano existente. La gestión del talento trata de destacar a aquellas personas con alto potencial, entendido como talento, en su puesto profesional. La Gestión del Talento Humano se define como la capacidad de las organizaciones para atraer, motivar, retener y desarrollar empleados, con la capacidad de convertir talentos individuales en talentos organizacionales a través de un proyecto apasionante para obtener resultados superiores en su entorno.

La Rosa (2008) gestionar el talento humano es un conjunto que en su totalidad está conformada por políticas y prácticas indispensables para la orientación de atributos de los puestos relacionados con el talento o RR. HH, el cual comprende, el seleccionar personal, el reclutar, el formar, las recompensas y el evaluar los desempeños

#### **2.2.1.2. Importancia**

Permite una mejora continua en los procesos de la compañía satisfaciendo a los ciudadanos internos y externos representando así una ventaja competitiva en comparación con otras entidades, por lo que la “gestión de talento humano” debe ser primordial en una entidad. (Vallejo & Portalanza, 2017).

Barrios et al. (2020) Explica la importancia de la gestión de recursos humanos basándose en que actualmente se valora mucha más el conocimiento y la información. Este último hecho provoca que el talento humano sea el factor estratégico predilecto para la asegurar una competencia sostenible entre las empresas. Conocer a las personas es clave para hacer negocios y explica gran parte de la valoración que el mercado le da a una organización. Es decir, para el desarrollo de una empresa, lo más importante y estratégico es utilizar el talento humano como factor de generación de conocimiento productivo. En última instancia, esta información conforma la base de la innovación y la productividad; además, se perfila como una fuente directa de ventaja en un escenario de competencia sostenible.

García et al. (2017) Explica que para mantener la competitividad, es necesario resaltar el papel de los recursos humanos dentro de las organizaciones, desde la cúspide de la estructura hasta los niveles inferiores de la organización, manteniendo las proporciones en términos de responsabilidades. Teniendo esto en cuenta, dadas las exigencias de competitividad en cada área

de trabajo, las empresas necesitan contar con los mejores elementos para asegurar cierta continuidad. En la práctica, sin embargo, no siempre es así.

### **2.2.1.3. Dimensiones de la gestión del talento humano**

- **Psicología organizacional**

(Rubió, 2016). Es la disciplina orientada al estudio del comportamiento de las personas, encargada del clima laboral, motivación y satisfacción laboral.

Valero (2019) Es la responsable de realzar la dignidad y los logros de las personas y organizaciones para las que trabajan a través del avance de la ciencia y el conocimiento del comportamiento humano.

Muñoz y Mesa (2017) es el estudio de la forma en que las personas son reclutadas, seleccionadas y socializadas en las organizaciones; en la forma en que son recompensados y motivados; cómo se estructuran formal e informalmente las organizaciones en grupos, secciones y equipos; También analizan cómo las organizaciones influyen en los pensamientos, sentimientos y comportamientos de todos los empleados a través del comportamiento real, imaginario o implícito de otros en su organización.

Domínguez (2020) la psicología organizacional es una sala de estudio de dos caracteres (académico / no académico) donde se tratan variables subjetivas y todas las empresas significan una interacción diferente. El investigador organizacional debe ser consciente de la importancia del rigor y la ética al informar sus resultados, ya que esto implica tomar decisiones clave y dirigir a un miembro del personal a la psicología clínica para comenzar a tratar un trastorno en lugar de ser seleccionado en un proceso de selección, que no implica coincidir culturalmente con la empresa.

- **Programas de personal**

(Rubió, 2016) Donde tienen lugar los procesos de reclutamiento, selección, formación o capacitación del personal, evaluación del desempeño y políticas de retribución.

Castillo (2006) son un conjunto de objetivos, lineamientos, procedimientos, estándares y presupuestos que orientan las funciones de gestión de recursos humanos. En otras palabras, el programa de recursos humanos es un pre orden de las actividades y recursos necesarios para lograr los objetivos de gestión de recursos humanos. Como veremos más adelante, el programa de recursos humanos tiene su origen en los problemas previamente identificados por el diagnóstico de la empresa y, para facilitar su uso, se dividen en subprogramas para cada grupo de funciones que componen la gestión de recursos humanos.

- **Relaciones laborales**

Según Raddatz, et al. (2006) Cuando se trata de relaciones laborales, es el binomio que existe entre la organización y el empleado, así como al contexto estrecho en el que operan ambas partes, lo que podría afectar el desarrollo de las unidades involucradas en esa relación. Cuando se trata de relaciones laborales, se refiere al binomio que existe entre la organización y el empleado, así como al contexto estrecho en el que operan ambas partes, lo que podría afectar el desarrollo de las unidades involucradas en esa relación.

Trebilock (2013, como se citó en Blas, 2017) son un sistema de interacción en la empresa y sus empleados, que sigue los parámetros de acuerdo con los lineamientos internos. El término relaciones laborales se refiere al sistema en el que las empresas, los trabajadores y sus representantes, y el gobierno, directa o indirectamente, trabajan juntos para establecer los principios de las relaciones laborales. De la definición anterior se puede deducir que las relaciones laborales.

Pérez (1994, como se citó en Blas, 2017) para una empresa las relaciones laborales están compuestas por la cantidad y calidad de interacciones entre los colaboradores y quiénes los emplean, dichos componentes son esenciales para que se puedan definir la calidad de un trabajo que beneficia la sociedad, puesto que cuando se habla de relaciones laborales, existe una sinergia entre los empleadores y trabajadores que afecta directamente sobre un contexto social pues es en donde se desarrollan (pág. 17).

## **2.2.2. Productividad**

### **2.2.2.1. Concepto de productividad**

La Real Academia Española, menciona que el rendimiento laboral o productividad es la relación existente entre lo producido y los medios empleados, tales como mano de obra, materiales, energía, etc.

Para Verona (2019) La productividad es el promedio de producción, durante un determinado tiempo, que realiza el trabajador. La medición se realiza considerando bien el volumen físico o el valor del bien o servicio que se ha elaborado. La teoría económica señala que los salarios deben ser proporcionales a la productividad que ellos generan forma tal que lo producido por estos sea suficiente para cubrir los costos.

INEGI (2015) la productividad es la cantidad que se produce con la cantidad de recursos que se utiliza para ello, por lo que la medición permite evaluar la eficacia en que se usan los factores productivos.

De acuerdo con Grifol (2017) indica que es necesario conocer los medios y resultados para realizar una producción en el trabajo por lo que se debe medir la productividad laboral.

La productividad determina la competitividad de un trabajador respecto a sus funciones, lo mismo se puede aplicar en los servicios de salud. De esta forma, la productividad manifiesta la eficiencia y la competitividad del personal. Necesita que se complemente con un análisis estratégico y la elaboración del cuadro de mando integral (Aliaga, 2018).

En la productividad se da importancia a las características y comportamientos del ser humano porque por su grado de influencia. Además, los procesos psicológicos y psicosociales del individuo, debido a grado de independencia en el desempeño individual y del grupo (Robbins & Judge, 2009).

Una persona productiva se logra cuando se cumple con tres factores, objetivos individuales claros, la relación que percibe respecto al alto grado de productividad y el cumplimiento de sus objetivos personales y la percepción de su capacidad de influir en la productividad (Chiavenato, 2009). La productividad se considera un efecto (más que una causa) de la gestión de múltiples recursos. La productividad es la relación medible que existe entre el producto recibido (salida o salida) y los recursos utilizados para fabricarlo. En el caso de los recursos humanos, la productividad del trabajo humano es el cociente de la razón de una producción multiplicada por el tiempo que se tarda en completarla. La productividad humana depende del esfuerzo, del método racional y, sobre todo, del interés y motivación de las personas. El desconocimiento de estos últimos aspectos conduce a los malos resultados de las técnicas de productividad laboral directa.

La productividad es la relación entre la cantidad de productos recibidos de un sistema de producción y los recursos utilizados para producir esa producción. También se puede definir como la relación entre los resultados y el tiempo que se tarda en obtenerlos: cuanto menos tiempo se tarda en obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad, la

productividad debe definirse como un indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción lograda (Lagos, 2014).

Al respecto, Robbins y Judge (2009) señalan que la productividad es el nivel más alto de análisis en el comportamiento organizacional. Una empresa es productiva cuando logra sus objetivos al convertir insumos en productos al menor costo posible. Por tanto, la productividad requiere tanta eficacia como eficiencia. Una empresa es eficaz cuando alcanza sus metas de ventas o participación de mercado, pero su productividad también depende de si esas metas se cumplen de manera eficiente.

Además, Gamba (2015) plantea la productividad como una medida global de la forma en como las organizaciones satisfacen los criterios de objetivo que es la medida en que se alcanzan, eficiencia que es el grado de eficacia con que se utilizan los recursos para crear un producto útil y eficacia que es el resultado logrado en comparación con el resultado posible.

Adam Smith sostiene que la productividad aumenta a medida que aumenta la división del trabajo. La productividad, que se ve como la capacidad de producir una determinada cantidad de bienes con un determinado conjunto de recursos, es mayor cuando el trabajo se divide entre especialistas que realizan funciones definidas. Aunque no lo reproduciremos aquí, el ejemplo de Smith de la fábrica de bolígrafos es famoso. Smith llama a la división del trabajo establecida dentro de la fábrica la división técnica del trabajo. Si se demuestra que la división técnica del trabajo puede aumentar la productividad en una empresa, también se puede aplicar a toda una nación, argumentó Smith, llamándola división social del trabajo. Ahorraría tiempo y con ello más y mejores productos (Baltra, 1975).

En Provias Nacional la cantidad de producción depende del plan anual que realiza cada área de la entidad, el mismo que debe ser cumplido hasta finalizar el año, por lo tanto, la

medición de la producción que realice Provias Nacional dependerá del cumplimiento del Plan Anual, del mismo modo, los resultados se obtienen del trabajo individual de cada trabajador.

#### **2.2.2.2. Importancia de la productividad**

La importancia de la productividad es que, si se gestiona adecuadamente, ayudará a alcanzar metas nacionales, comerciales o personales. Además de mejorar la calidad de vida, todos los involucrados en esa mejora tendrán mayores beneficios, ya que mayores beneficios se obtendrán cuando se logre más producción con los mismos o menos recursos. También se destaca que mejorar la productividad aumenta directamente la calidad de vida de las personas. Así mismo, muestra que se sabe que la gestión de la productividad es el motor del desarrollo de un país. Además, afirman que la gestión de la productividad, tanto a nivel empresarial como nacional, determinará el crecimiento y el desarrollo económicos a largo plazo. Por último, afirma que la productividad no lo es todo; Sin embargo, a largo plazo es casi todo, y también muestra que la capacidad de un país para mejorar la calidad de vida de su gente en el largo plazo depende casi en su totalidad de incrementar el desempeño por trabajador (Tam, 2019).

Incrementar la productividad debe ser esencial para una compañía porque permite obtener ingresos, crecimiento y que el negocio se encuentre bien posicionado en el mercado. Se debe siempre medir y monitorizar las actividades mediante los indicadores de productividad. Para un país también es importante la productividad para que se mejore la calidad de vida ya que repercute en los salarios y en la rentabilidad del capital invertido incentivando el incremento del empleo y la economía en general (Sánchez, 2015).



### 2.2.2.3. Medidas para mejorar la productividad

- **Invertir en capital humano.** si los colaboradores están bien capacitados estos serán capaces de producir mejor en menor tiempo.
- **Invertir en capital físico (máquinas).** Si se cuenta con mejores recursos tecnológicos como de maquinarias la productividad mejora de forma más rápida.
- **Invertir en investigación.** Las investigaciones también hacen a una empresa productiva ya que desarrolla la ingeniería, mejora la tecnología y se crea nuevas máquinas. (Martínez, 2019)

### 2.2.2.4. Dimensión de la productividad

INEGI (2015) Existen dos procedimientos para conocer la productividad:

- **productividad N° Horas:** Se define como el cociente de la cantidad producida y las horas trabajadas.

**Cant. Producción / Horas trabajadas**

- **Productividad N° Trabajadores:** se define como el cociente cantidad producida y los N° de trabajadores.

**Cant. Producción / N° trabajadores**

## 2.3. MARCO CONCEPTUAL

### La gestión del talento humano

Es un conjunto de políticas encargado de trazar la planificación considerando las diversas motivaciones, aptitudes y capacidad del personal con el fin de potenciar los resultados de las entidades. La gestión del talento humano se agrupa en tres bloques esenciales, y orientados hacia

diferentes objetivos: Psicología de las organizaciones, programas de personal y relaciones laborales (Rubió, 2016).

### **Psicología organizacional**

Valero (2019) es la rama responsable de realzar la dignidad y los logros de las personas y organizaciones para las que trabajan a través del avance de la ciencia y el conocimiento del comportamiento humano.

### **Programas de personal**

Castillo (2006) los programas de personal son un conjunto de objetivos, lineamientos, procedimientos, estándares y presupuestos que orientan las funciones de gestión de recursos humanos. En otras palabras, el programa de recursos humanos es un pre orden de las actividades y recursos necesarios para lograr los objetivos de gestión de recursos humanos. Como veremos más adelante, el programa de recursos humanos tiene su origen en los problemas previamente identificados por el diagnóstico de la empresa y, para facilitar su uso, se dividen en subprogramas para cada grupo de funciones que componen la gestión de recursos humanos.

### **Relaciones laborales**

Según Raddatz, et al. (2006) Cuando se trata de relaciones laborales, se refiere al binomio que existe entre la organización y el empleado, así como al contexto estrecho en el que operan ambas partes, lo que podría afectar el desarrollo de las unidades involucradas en esa relación. Cuando se trata de relaciones laborales, se refiere al binomio que existe entre la organización y el empleado, así como al contexto estrecho en el que operan ambas partes, lo que podría afectar el desarrollo de las unidades involucradas en esa relación.

## **Productividad**

Para Verona (2019) La productividad laboral es el promedio de producción, durante un determinado tiempo, que realiza el trabajador. La medición se realiza considerando bien el volumen físico o el valor del bien o servicio que se ha elaborado.

La teoría económica señala que los salarios deben ser proporcionales a la productividad que ellos generan forma tal que lo producido por estos sea suficiente para cubrir los costos.

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS**

#### **3.1. HIPÓTESIS GENERAL**

La gestión del talento humano se relaciona significativamente con la productividad en la entidad pública Provias Nacional – Lima Metropolitana, 2019.

#### **3.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- a) Existe una relación significativa entre la psicología organizacional y la productividad en la entidad pública Provias Nacional – Lima Metropolitana, 2019.
- b) Existe una relación significativa entre el programa de personal y la productividad en la entidad pública Provias Nacional – Lima Metropolitana, 2019.
- c) Existe una relación significativa entre relaciones laborales y la productividad en la entidad pública Provias Nacional – Lima Metropolitana, 2019.

### 3.3.VARIABLES

#### 3.3.1. Variable 1: Gestión del talento humano

<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	Es un conjunto de políticas encargado de trazar la planificación considerando las diversas motivaciones, aptitudes y capacidad del personal con el fin de potenciar los resultados de las entidades. La gestión del talento humano se agrupa en tres bloques esenciales, y orientados hacia diferentes objetivos: Psicología de las organizaciones, programas de personal y relaciones laborales.	
<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
	<b>D1 Psicología organizacional</b>	Clima laboral
		Motivación y satisfacción laboral
		Dirección y liderazgo
	<b>D2 Programa de personal</b>	Reclutamiento y selección de personal
		Formación y capacitación laboral
		Evaluación de desempeño
		Política de retribución
<b>D3 Relaciones</b>	Marco laboral	
	Valores sociales	

#### 3.3.2. Variable 2: Productividad

<b>DEFINICIÓN CONCEPTUAL</b>	Es el promedio de producción, durante un determinado tiempo, que realiza el trabajador. La medición se realiza considerando bien el volumen físico o el valor del bien o servicio que se ha elaborado. La teoría económica señala que los salarios deben ser proporcionales a la productividad que ellos generan forma tal que lo producido por estos sea suficiente para cubrir los costos.	
<b>DEFINICIÓN OPERACIONAL</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>
	<b>D1 Productividad N° Horas</b>	Cantidad de Producción
		Horas trabajadas
	<b>D2 Productividad N° Trabajadores</b>	Cantidad de Producción
		N° trabajadores

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN**

El método que se utilizó en esta investigación fue el método científico deductivo, pues según los autores el razonamiento deductivo parte de la teoría, de la cual se derivan las hipótesis que el investigador somete a pruebas de lo general a lo particular (Hernández & Mendoza, 2019).

#### **4.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

El tipo de investigación que se utilizó fue la investigación básica pues el autor. (Sampieri, 2006) En su libro metodología de la investigación menciona que la investigación básica produce conocimiento y teorías, así mismo se define como un conjunto de procesos sistemáticos y empíricos que se aplica al estudio de un fenómeno.

#### **4.3. NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

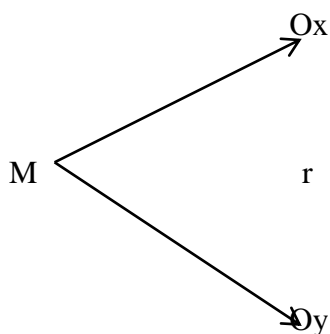
La investigación de fue de nivel Descriptivo Correlacional, pues según los autores el nivel descriptivo utiliza datos y características de la población o fenómenos en estudio y la Correlacional para Hernández y Mendoza (2019) señalan que “son investigaciones que pretenden asociar conceptos, fenómenos, hechos o variables, pues miden las variables y su relación en términos estadísticos” (p.109).

#### **4.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Se utilizó el diseño No Experimental de corte transversal. Hernández. (2014) indica que “el diseño no experimental se centra en observar los fenómenos según se van dando en su contexto para luego analizarlos sin manipular las variables” (p.149). Fernández y Baptista (2006)

definen que “los diseños de investigación transversal 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. Es como tomar una fotografía de algo que sucede”. (p. 208)

No experimental



M : Muestra

Ox : Observación de la variable independiente (Gestión del talento humano)

Oy : Observación de la variable dependiente (Productividad)

r : Coeficiente de correlación entre dichas variables

#### 4.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

##### a) Población

De acuerdo con Francia, la población es “el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere las investigaciones. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestra”. (Carpio, 2018).

La población de la investigación estuvo conformada por 1109 Trabajadores de la entidad Publica Provias Nacional.

##### b) Muestra

Según Fernández, Hernández y Baptista (2014) es un subgrupo de la población o universo que se utiliza por economía de tiempo y recursos, implica definir la unidad de muestreo y de análisis y requiere delimitar la población para generalizar resultados y establecer parámetros

Se trabajó con un muestreo probabilístico aleatorio, es decir, se seleccionaron al azar, mediante una fórmula, a una cantidad de empleados para recolectar los datos.

**FÓRMULA:**

$$n = \frac{(p \cdot q) \cdot Z^2 \cdot N}{(EE)^2 (N-1) + (p \cdot q) Z^2}$$

<b>n</b>	Es el tamaño de la muestra que se tomó en cuenta para el trabajo de campo. Es la variable que se desea determinar.
<b>p y q</b>	Representan la probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra. De acuerdo con la doctrina, cuando no se conoce esta probabilidad por estudios estadísticos, se asume que p y q tienen el valor de 0.5 cada uno.
<b>Z</b>	Representa las unidades de desviación estándar que en la curva normal definen una probabilidad de error = 0.05, lo que equivale a un intervalo de confianza del 95 % en la estimación de la muestra, por tanto, el valor Z = 1.96.
<b>N</b>	El total de la población, en este caso, es de 1,109 trabajadores de la entidad pública Provias Nacional.
<b>EE</b>	Representa el error estándar de la estimación. En este caso se ha tomado 5%.

$$n = \frac{(0.50 \cdot 0.50) \cdot 1.96^2 \cdot 1109}{(0.05)^2 (1109 - 1) + (0.50 \cdot 0.50) \cdot 1.96^2}$$

$$n = 285$$

Así, la muestra es de 285 trabajadores de la entidad Pública Provias Nacional.



## **4.6.TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### **4.6.1. Técnicas de Recolección de Datos**

En la presente investigación se utilizó la encuesta, que según Carrasco (2016) es “una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigado” (p. 314)

La recolección de datos en Provias Nacional se realizó a través del envío digital de la encuesta al correo electrónico institucional de cada trabajador, esto a fin de cumplir con el distanciamiento social dispuesto por el gobierno debido al Covid-19, del mismo modo, por el trabajo remoto que hasta el momento se viene realizando.

### **4.6.2. Instrumentos de Recolección de Datos**

El instrumento que se utilizó en la investigación fue el cuestionario, que según Deza, J. & Muñoz, (2012) señala que el Cuestionario “es un instrumento que se utiliza para recolectar los datos que consiste en un conjunto de preguntas respecto a una variable a medir”.

La recolección de datos para el llenado del cuestionario en Provias Nacional no fue posible realizarlo de manera presencial debido a la pandemia del Covid-19, es así que a fin de cumplir con la RD N°265-2020-MTC/20 de 01/12/2020 - “Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el Trabajo de PROVIAS NACIONAL - PVN” se procede a que el llenado del cuestionario sea de manera digital a fin de evitar contagios. El envío de la encuesta digital al correo institucional de cada trabajador fue un mecanismo ágil que permitió un trabajo y/o recolección de datos eficiente.

#### **4.7.TÉCNICAS DE PROCEDIMIENTOS Y ANÁLISIS DE DATOS**

Se utilizó la técnica estadística descriptiva e inferencial haciendo uso del software SPSS 24, en su versión en castellano. Con este programa se tabularon los cuadros estadísticos con cantidades y porcentajes, se construyeron gráficos de barras, y se analizaron e interpretaron los datos. A partir de los hallazgos y el proceso se contrastaron las hipótesis para llegar a una conclusión. Se utilizó lo siguiente:

##### **Alfa de Cronbach:**

El Alfa de Cronbach que determina la confiabilidad del instrumento el cual deberá fluctuar entre 0 y 1.para así analizar si existe consistencia y coherencia.

##### **Escala de Likert:**

Es una herramienta que mide las actitudes y grado de conformidad del encuestado. Se usará en el estudio la tradicional escala valorativa (1, 2, 3, 4,5)

##### **Coefficiente de Correlación de Spearman**

Se calculará el coeficiente de (Rho) Spearman utilizando el SPSS. V24, puesto que según Hernández y Mendoza (2019) es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas). Es un coeficiente que se usa para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert.

**TABLA 4.** Coeficiente de Correlación de Spearman

<b>Valor del coeficiente de correlación de Spearman (rho)</b>	<b>INTERPRETACIÓN</b>
<b>0</b>	Ausencia de correlación lineal
<b>0.10 a 0.19</b>	Correlación lineal insignificante
<b>0.20 a 0.39</b>	Correlación lineal baja – leve
<b>0.40 a 0.69</b>	Correlación lineal moderada
<b>0.70 a 0.99</b>	Correlación lineal alta muy alta

Fuente: Elaboración propia

### **Nivel de significancia**

Se utilizó para probar o no la hipótesis ya que según Hernández y Mendoza (2019) mide la probabilidad de que un evento ocurra Si el valor p está por debajo de un nivel de significancia ( $\alpha$ ) especificado en 0.05 se puede decir que la diferencia es estadísticamente significativa y se puede rechazar la hipótesis nula de la prueba.

### **4.8.ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN**

Esta investigación se desarrolló con fundamento en las consideraciones éticas establecidas en el Reglamento General de Investigación, por lo que este estudio se ejecutó en base a la línea de investigación de la Universidad Peruana los Andes, usando métodos científicos con el fin de asegurar la validez y confiabilidad del trabajo. El autor asume la responsabilidad que puedan derivar del trabajo de investigación, así también se garantiza la confidencialidad y anonimato de los trabajadores tratando los resultados de estos sólo para fines académicos respetando con ello las normas institucionales, del mismo modo, se evitó falsificaciones o

plagios total o parcialmente de publicaciones por otros autores sin haberlo citado y referenciado en el trabajo de investigación.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

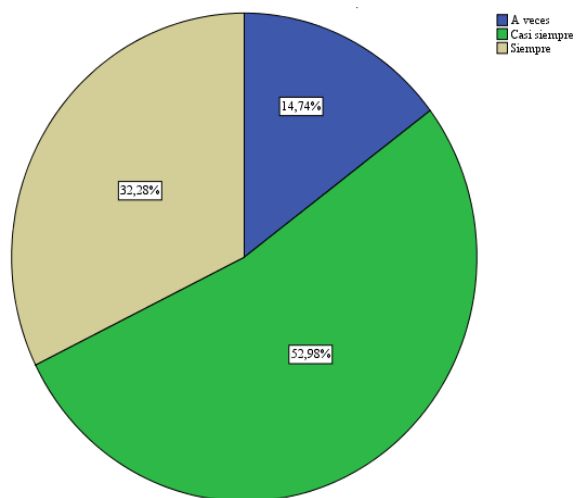
#### 5.1. Descripción de Resultados

**TABLA 5:** Gestión del talento humano

Se gestiona adecuadamente la gestión del talento humano en todos los trabajadores de Provias Nacional, es decir: bajo todas las modalidades de contratación (CAP, CAS, Orden de Servicios)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>				
<b>A veces</b>	42	14,7	14,7	14,7
<b>Casi siempre</b>	151	53,0	53,0	67,7
<b>Siempre</b>	92	32,3	32,3	100,0
<b>Total</b>	285	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

### Interpretación:

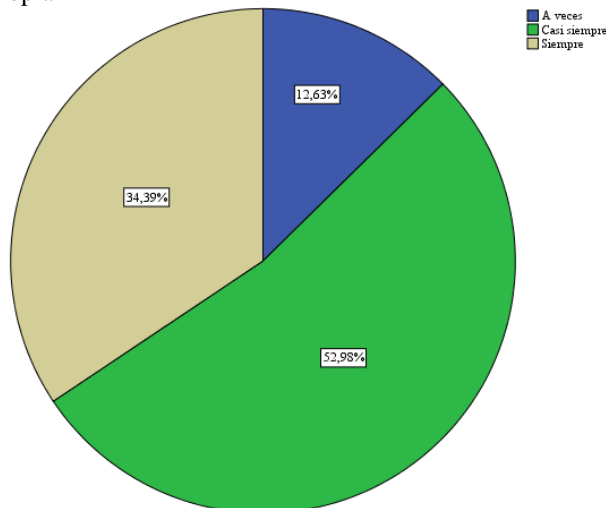
De acuerdo a los resultados de la encuesta, se observa que el 32.30% de trabajadores menciona que siempre, el 53.00% mencionan que casi siempre y el 14.70% menciona que a veces, en mérito a que se gestiona adecuadamente el talento humano en todos los trabajadores de Provias Nacional, es decir: bajo todas las modalidades de contratación.

Se deduce que el 53% de trabajadores de la entidad casi siempre tuvieron, presenciaron o percibieron algunos inconvenientes en la gestión e integración del personal en las diferentes áreas, en dicho contexto se analiza que no se realiza un procedimiento determinado de contratación para todos los regímenes laborales.

**TABLA 6:** Provias Nacional realiza pruebas de psicología organizacional a todos sus trabajadores de diferentes modalidades de contratación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>				
<b>A veces</b>	36	12,6	12,6	12,6
<b>Casi siempre</b>	151	53,0	53,0	65,6
<b>Siempre</b>	98	34,4	34,4	100,0
<b>Total</b>	285	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

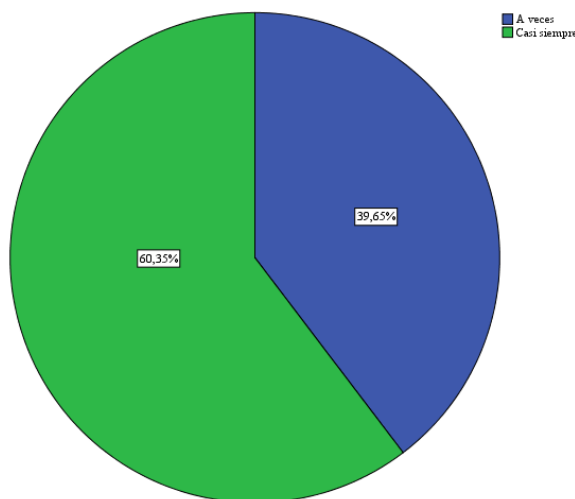
### Interpretación:

De acuerdo a la figura, se observa que el 34.40% menciona que siempre, el 53.00% mencionan que casi siempre y el 52.60% menciona que a veces, en mérito a que realiza pruebas de psicología organizacional a todos sus trabajadores de diferentes modalidades de contratación. Se deduce que el 53% de trabajadores siempre tuvieron, presenciaron o percibieron que Provias Nacional realiza pruebas psicológicas, mientras que el resto de trabajadores no accedieron a pruebas psicológicas, lo que implica corregir errores y deficiencias en la gestión del recurso humano.

**TABLA 7:** El clima laboral ha favorecido en el desempeño de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>				
<b>A veces</b>	113	39,6	39,6	39,6
<b>Casi siempre</b>	172	60,4	60,4	100,0
<b>Total</b>	285	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

### Interpretación:

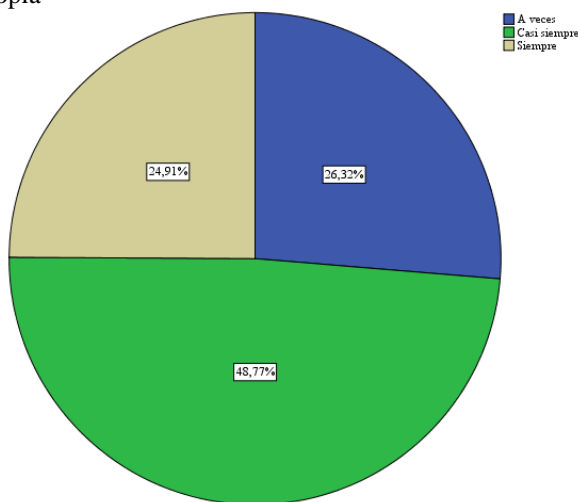
De acuerdo a la figura, se observa que el 60.40% menciona que casi siempre, y el 39.60% menciona que a veces, en mérito a que el clima laboral ha favorecido en el desempeño de los trabajadores.

Se deduce que el 60.3% de trabajadores casi siempre tuvieron, presenciaron o percibieron que el clima laboral influye en su desempeño, quienes se sienten estimulados a cumplir con los objetivos y fines de la institución, por lo tanto, se requiere que la entidad adopte un agradable clima laboral para el resto de trabajadores.

**TABLA 8:** Provias Nacional motiva y busca la satisfacción laboral de todos trabajadores.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>				
<b>A veces</b>	75	26,3	26,3	26,3
<b>Casi siempre</b>	139	48,8	48,8	75,1
<b>Siempre</b>	71	24,9	24,9	100,0
<b>Total</b>	285	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia



### Interpretación:

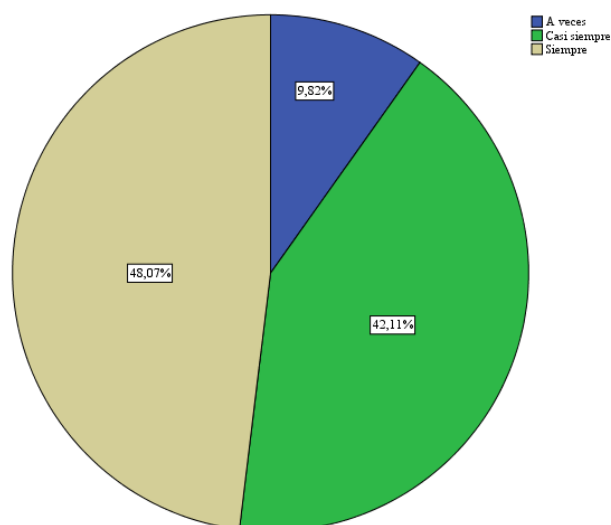
De acuerdo a la figura, se logra advertir que el 24.90% menciona que siempre, el 48.80% mencionan que casi siempre y el 26.30% menciona que a veces, en mérito a que la entidad motiva y busca la satisfacción laboral de todos trabajadores.

Se deduce que el 48.77% de trabajadores casi siempre tuvieron, presenciaron o percibieron que Provias Nacional motiva y busca su satisfacción laboral, al respecto Provias Nacional debe motivar e incentivar la participación de todos los trabajadores, los mismos que se encontrarán satisfechos por ende generarán productividad.

**TABLA 9:** Se cuenta con una correcta dirección y liderazgo en la entidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <b>A veces</b>	28	9,8	9,8	9,8
<b>Casi siempre</b>	120	42,1	42,1	51,9
<b>Siempre</b>	137	48,1	48,1	100,0
<b>Total</b>	285	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

### Interpretación:

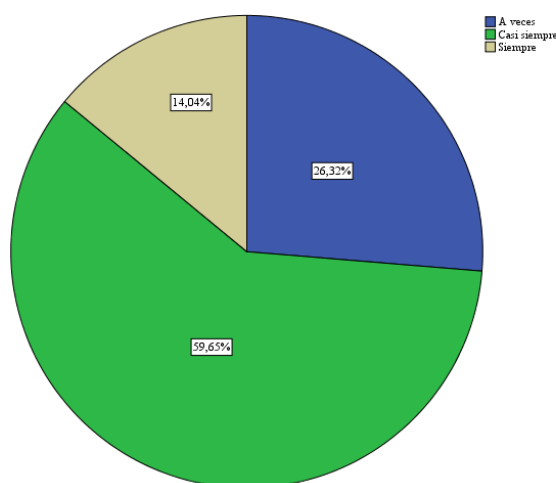
De acuerdo a la figura, se logra advertir que el 48.10% menciona que siempre, el 42.10% mencionan que casi siempre y el 9.80% mención que a veces, en mérito a que se cuenta con una correcta dirección y liderazgo en la entidad.

Se deduce que el 48% de trabajadores menciona que la entidad siempre tiene una correcta dirección y liderazgo, por el contrario, la diferencia de opiniones de percepción de una correcta gestión, sería en el supuesto de que todavía Provias Nacional no desarrolla los procedimientos necesarios para corregir deficiencias de gestiones con antecedentes deficientes que no deben repetirse, en consecuencia, corregir errores originaria productividad.

**TABLA 10:** La empresa planifica y ejecuta eficientemente programas de capacitación anual para todo el personal sin excepción alguna: tipo de contrato y/o perfil del trabajador.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<b>A veces</b>	75	26,3	26,3	26,3
	<b>Casi siempre</b>	170	59,6	59,6	86,0
	<b>Siempre</b>	40	14,0	14,0	100,0
	<b>Total</b>	285	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

### Interpretación:

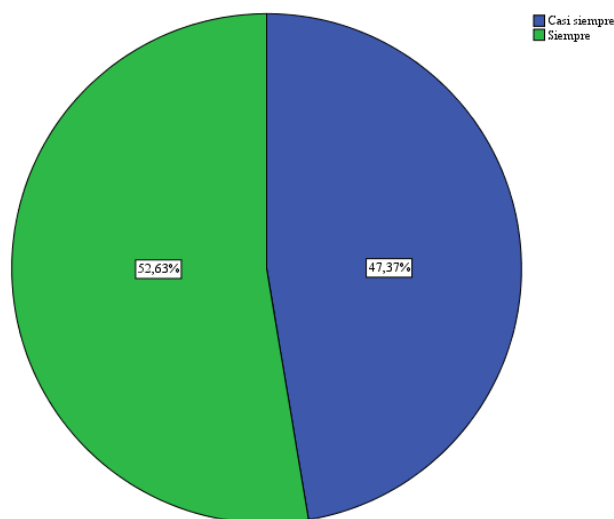
De acuerdo a la figura, se observa que el 14.00% menciona que siempre, el 59.60% mencionan que casi siempre y el 26.30% menciona que a veces, en mérito a que la entidad planifica y ejecuta eficientemente programas de capacitación para el personal.

Se deduce que el 59.65% de trabajadores casi siempre tuvieron, presenciaron o percibieron que accedieron a capacitarse. La Oficina de Recursos Humanos de Provias Nacional realiza una programación anual de capacitaciones que se pretenden realizar a cada trabajador CAP y CAS, de alguna manera existen consideraciones especiales a trabajadores a fin de que cumplan con capacitarse, mientras que trabajadores con menos consideraciones profesiones no son capacitados, del mismo modo el tener diferente régimen de contrato como en el caso de trabajadores con Orden de Servicio no acceden a capacitarse. Por otro lado, se debe cumplir con la programación de capacitación anual programada para todos los trabajadores CAS y CAP, seguidamente buscar la manera de capacitar a trabajadores que no trabajan bajo el régimen laboral CAS y CAP con el fin de dar resultados generales de productividad en Provias Nacional.

**TABLA 11:** Se cuenta con técnicas y procesos definidos al momento de realizar el reclutamiento y selección de personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<b>Casi siempre</b>	135	47,4	47,4	47,4
	<b>Siempre</b>	150	52,6	52,6	100,0
	<b>Total</b>	285	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

### **Interpretación:**

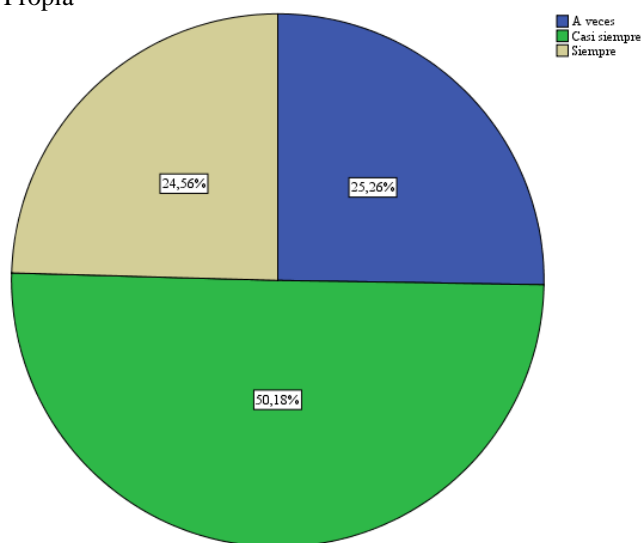
De acuerdo a la figura, se logra advertir que el 52.60% menciona que siempre, y el 47.40% menciona que casi siempre, en mérito a que se cuenta con técnicas y procesos definidos al momento de realizar el reclutamiento y selección de personal.

Se deduce que el 52.6% de trabajadores siempre tuvieron, presenciaron o percibieron que existen procedimientos definidos de selección de personal, por el contrario debo manifestar que, en efecto, existen procedimientos de reclutamiento definidos de personal en Provias Nacional, sin embargo no proceden como corresponde en la práctica, puesto que en ocasiones el reclutamiento se hace de manera directa, por invitación o por que el postulante tiene conocidos en la institución, por consiguiente estas acciones no obedecen el perfil del puesto y por ende la entidad no será productiva.

**TABLA 12:** Provias Nacional forma y capacita a todos sus trabajadores para que se desarrollen y crezcan profesionalmente dentro de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<b>A veces</b>	72	25,3	25,3	25,3
	<b>Casi siempre</b>	143	50,2	50,2	75,4
	<b>Siempre</b>	70	24,6	24,6	100,0
	<b>Total</b>	285	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

### Interpretación:

De acuerdo a la figura, se logra advertir que el 24.60% menciona que siempre, el 50.20% mencionan que casi siempre y el 25.30% menciona que a veces, en mérito a que forma y capacita a todos sus trabajadores para que se desarrollen profesionalmente.

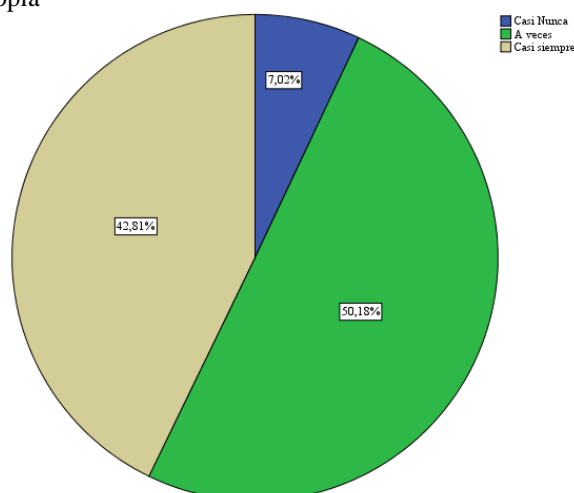
Se deduce que el 50.18% de trabajadores casi siempre tuvieron, presenciaron o percibieron su desarrollo profesional dentro de la institución, en dicho contexto se observa que el desarrollo profesional de los trabajadores en las entidades públicas no es prioridad para el

empleador, en efecto, lo fundamental para una entidad pública es cumplir con las funciones encomendadas.

**TABLA 13:** Provias Nacional realiza evaluaciones a todo el personal con el fin de que mejorar su desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<b>Casi Nunca</b>	20	7,0	7,0	7,0
	<b>A veces</b>	143	50,2	50,2	57,2
	<b>Casi siempre</b>	122	42,8	42,8	100,0
	<b>Total</b>	285	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

### Interpretación:

De acuerdo a la figura, se logra advertir que el 42.80% menciona que siempre, el 50.20% mencionan que casi siempre y el 7.00% menciona que a veces, en mérito a que realiza evaluaciones al personal con el fin de que mejoren su desempeño.

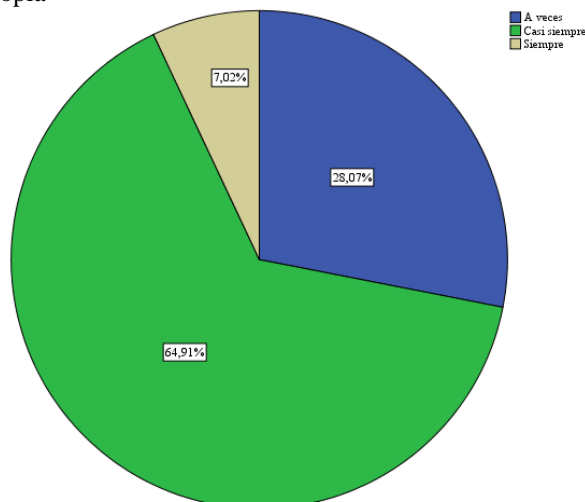
Se deduce que el 50.18% de trabajadores a veces tuvieron, presenciaron o percibieron evaluaciones para el mejoramiento de su desempeño, frente a ello se recomienda implementar un

sistema de evaluación general de todos los trabajadores, es decir buscar la productividad mediante estas acciones.

**TABLA 14:** Existe en Provias Nacional buenas políticas de retribución para motivar a los colaboradores (sueldos justos, compensación de horas extra)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<b>A veces</b>	80	28,1	28,1	28,1
	<b>Casi siempre</b>	185	64,9	64,9	93,0
	<b>Siempre</b>	20	7,0	7,0	100,0
	<b>Total</b>	285	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

### Interpretación:

De acuerdo a la figura, se logra advertir que el 7.00% menciona que siempre, el 64.90% mencionan que casi siempre y el 28.10% menciona que a veces, en mérito a que existe en la entidad buenas políticas de retribución para motivar a los colaboradores.

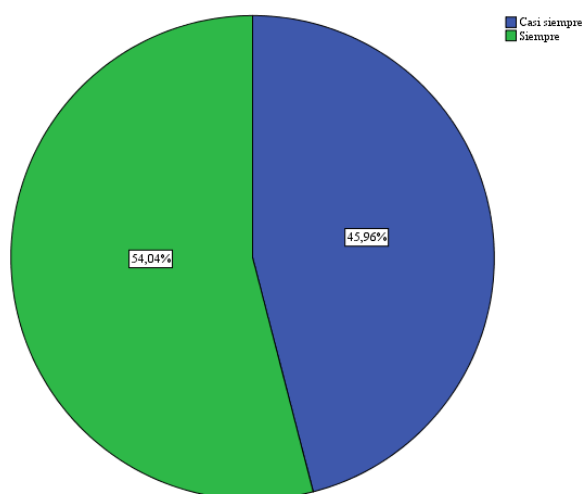
Se deduce que el 64.91% de trabajadores casi siempre tiene una buena retribución económica o compensación de horas extra, al respecto la entidad debe ajustar dichas

retribuciones de motivación al cumplimiento de metas y objetivos que ciertamente causarán resultados productivos.

**TABLA 15:** Existen relaciones laborales eficientes que permite que el colaborador se encuentre comprometido con la institución

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<b>Casi siempre</b>	131	46,0	46,0	46,0
	<b>Siempre</b>	154	54,0	54,0	100,0
	<b>Total</b>	285	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

### Interpretación:

De acuerdo a la figura, se observa que el 54.00% menciona que siempre, y el 46.00% menciona que casi siempre, en mérito a que existe relaciones laborales eficientes que permite que el colaborador se encuentre comprometido con la entidad.

Se deduce que el 54% de trabajadores siempre tuvieron, presenciaron o percibieron que en Provias Nacional existen buenas relaciones laborales por áreas, articulando de manera eficiente la información, las relaciones laborales entre trabajadores sucede por tratos

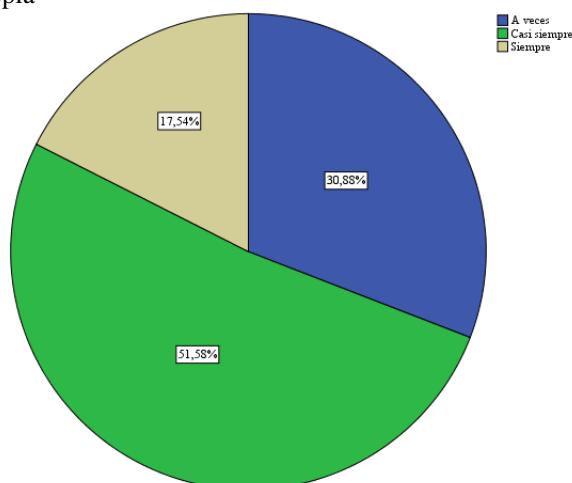


individuales, si éstas son capaces de ser articuladas por el trabajador, la entidad podrá trabajar de manera paralela y por ende ser productiva.

**TABLA 16:** Se respeta el marco laboral, es decir, no existe violaciones a los derechos laborales de los colaboradores, bajo cualquier régimen de contrato.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<b>A veces</b>	88	30,9	30,9	30,9
	<b>Casi siempre</b>	147	51,6	51,6	82,5
	<b>Siempre</b>	50	17,5	17,5	100,0
	<b>Total</b>	285	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

### Interpretación:

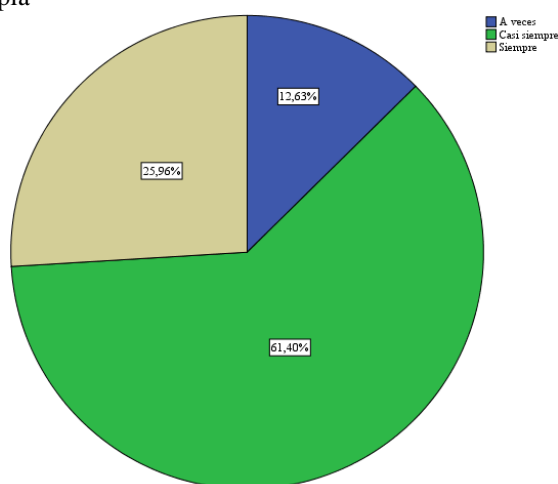
De acuerdo a la figura, se logra advertir que el 17.00% menciona que siempre, el 51.60% mencionan que casi siempre y el 30.90% menciona que a veces, en mérito a que se respeta en la entidad el marco laboral, es decir, no existe violaciones a los derechos laborales de los colaboradores.

Se deduce que el 51.65% de trabajadores casi siempre tuvieron, presenciaron o percibieron que en Provias Nacional se respeta el marco laboral, por esta razón el trabajador de la entidad continuamente debe leer la normativa, obedecerla y acatarla a fin de hacer respetar sus derechos como trabajador.

**TABLA 17:** Existe en Provias Nacional valores sociales que permite una buena convivencia laboral entre compañeros y jefes

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <b>A veces</b>	36	12,6	12,6	12,6
<b>Casi siempre</b>	175	61,4	61,4	74,0
<b>Siempre</b>	74	26,0	26,0	100,0
<b>Total</b>	285	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

### Interpretación:

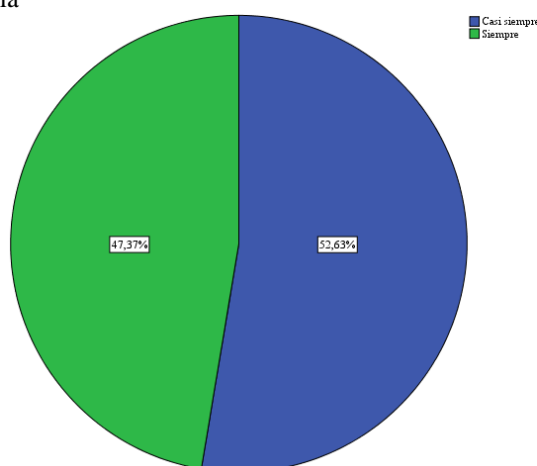
De acuerdo a la figura, se logra advertir que el 26.00% menciona que siempre, el 61.40% mencionan que casi siempre y el 12.60% menciona que a veces, en mérito a que existe en la entidad valores sociales que permiten una buena convivencia laboral.

Se deduce que el 61.40% de trabajadores casi siempre tuvieron, presenciaron o percibieron valores sociales y buena convivencia laboral, Los valores son establecidos por cada entidad pública, estos son establecidos en el plan estratégico en la entidad, con el fin de promover una buena convivencia laboral, por esta razón también es importante vigilar los principios éticos del trabajador.

**TABLA 18:** Provias Nacional realiza acciones para mejorar la productividad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<b>Casi siempre</b>	150	52,6	52,6	52,6
	<b>Siempre</b>	135	47,4	47,4	100,0
	<b>Total</b>	285	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

### Interpretación:

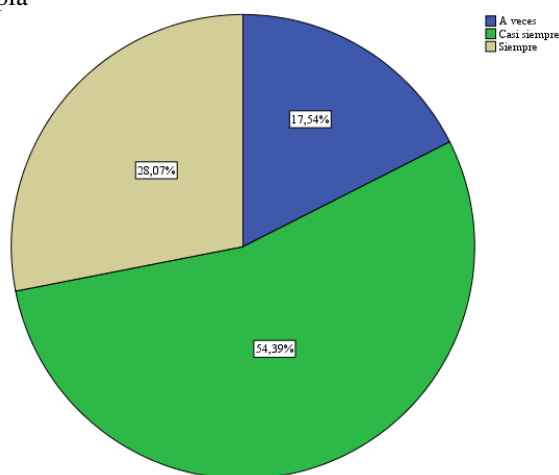
De acuerdo a la figura, se logra advertir que el 47.40% menciona que siempre, y el 52.60% menciona que casi siempre, en mérito a que la entidad realiza acciones para mejorar la productividad.

Se deduce que el 52.63% de trabajadores casi siempre tuvieron, presenciaron o percibieron que la entidad realiza acciones que mejoran la productividad. Provias Nacional a través de cada área promueve acciones de productividad, la contrariedad es que las metas muy probablemente no podrán ser cumplidas completamente, debido a falta de personal y otros recursos los cuales no coadyuvan a la entidad a ser productiva.

**TABLA 19:** Provias Nacional busca mejorar y desarrollar la productividad de todas las áreas de la institución y/o busca mejorar la productividad individual de los trabajadores.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<b>A veces</b>	50	17,5	17,5	17,5
	<b>Casi siempre</b>	155	54,4	54,4	71,9
	<b>Siempre</b>	80	28,1	28,1	100,0
	<b>Total</b>	285	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

### Interpretación:

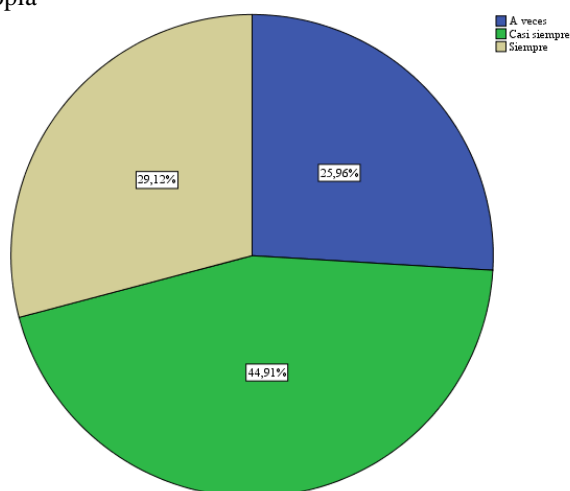
De acuerdo a la figura, se logra advertir que el 28.10% menciona que siempre, el 54.40% mencionan que casi siempre y el 17.50% menciona que a veces, en mérito a que Provias

Nacional busca mejorar y desarrollar la productividad de todas las áreas de la institución y/o busca mejorar la productividad individual de los trabajadores. Se deduce que el 54.39% de trabajadores casi siempre tuvieron, presenciaron o percibieron que Provias Nacional los ayuda a mejorar y desarrollar su productividad. Por el contrario, la entidad no busca mejorar la productividad de los trabajadores, la finalidad de cada trabajador es cumplir con las funciones encomendadas que son el resultado general en cumplimiento de metas por área.

**TABLA 20:** Provias Nacional logra incrementar la cantidad de producción con respecto al periodo anterior, en otras palabras, se logran, cumplen y superan las metas mensuales con respecto a periodos anteriores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <b>A veces</b>	74	26,0	26,0	26,0
<b>Casi siempre</b>	128	44,9	44,9	70,9
<b>Siempre</b>	83	29,1	29,1	100,0
<b>Total</b>	285	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

### Interpretación:

De acuerdo a la figura, se observa que el 29.10% menciona que siempre, el 44.90% mencionan que casi siempre y el 26.00% menciona que a veces, en mérito a que Provias

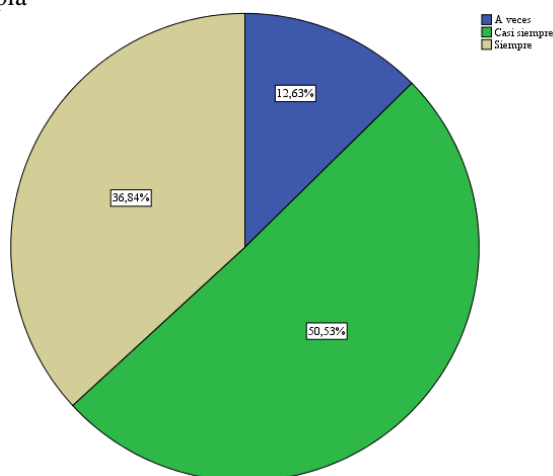
Nacional logra incrementar la cantidad de producción con respecto al periodo anterior, en otras palabras, se logran, cumplen y superan las metas mensuales con respecto a periodos anteriores.

Se deduce que el 44.91% de trabajadores tuvieron, presenciaron o percibieron que se logra incrementar la producción respecto al periodo anterior, La entidad no realiza acciones o busca mejorar o desarrollar las productividad, entonces no se puede establecer que la cantidad de producción con respecto al periodo anterior sea favorable, muy pocas veces se cumplen y superan las metas puesto que el trabajo se desarrolla en el contexto al cumplimiento de funciones y no al contexto de superación de metas por periodos.

**TABLA 21:** Pasa el día ocupado y termina su jornada laboral con la sensación de no avanzar

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <b>A veces</b>	36	12,6	12,6	12,6
<b>Casi siempre</b>	144	50,5	50,5	63,2
<b>Siempre</b>	105	36,8	36,8	100,0
<b>Total</b>	285	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

### Interpretación:

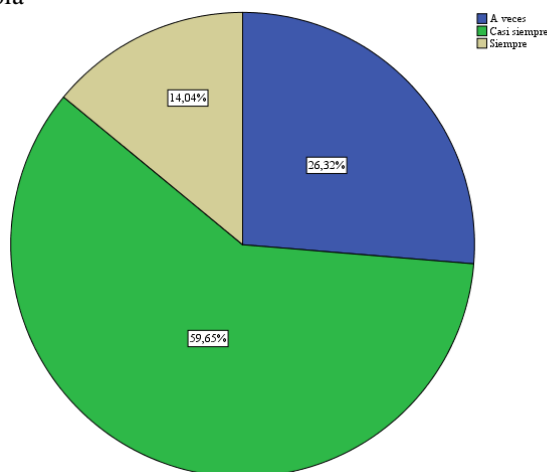
De acuerdo a la figura, se observa que el 36.80% menciona que siempre, el 50.50% mencionan que casi siempre y el 12.60% menciona que a veces, en mérito a Pasa el día ocupado y termina su jornada laboral con la sensación de no avanzar.

Se deduce que el 50.53% de trabajadores casi siempre tuvieron, presenciaron o percibieron que pasan el día ocupado y no avanzan en sus labores. Los trabajadores reciben trabajos solicitados urgentes, el mismo que muchas veces no son anticipados e interrumpen su labor principal, es aquí donde ocurre la sensación de no avanzar y por ende no se lleva a cabo a la productividad.

**TABLA 22:** Muchas veces pasas horas resolviendo problemas urgentes, que a posteriori retrasan tus proyectos o metas más importantes y de perfeccionar tus funciones como trabajador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <b>A veces</b>	75	26,3	26,3	26,3
<b>Casi siempre</b>	170	59,6	59,6	86,0
<b>Siempre</b>	40	14,0	14,0	100,0
<b>Total</b>	285	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

### Interpretación:

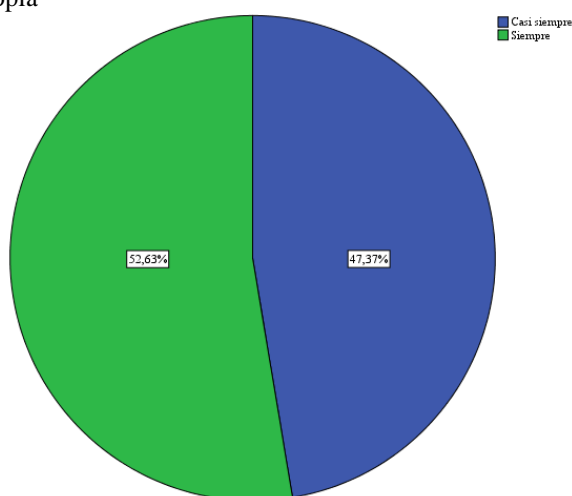
De acuerdo a la figura, se logra advertir que el 14.00% menciona que siempre, el 59.60% mencionan que casi siempre y el 26.30% menciona que a veces, Muchas veces pasas horas resolviendo problemas urgentes, que a posteriori retrasan tus proyectos o metas más importantes y de perfeccionar tus funciones como trabajador.

Se deduce que el 59.6% casi siempre tuvieron, presenciaron o percibieron pasar sus horas de trabajo resolviendo problemas urgentes que retasan su trabajo. Los problemas urgentes hacen que el trabajador no sea productivo en sus labores, puesto que estos le impiden mejorar sus habilidades, por ende, no ser productivo.

**TABLA 23:** Estableces tus trabajos prioritarios semanal o diariamente, estos se cumplen en su mayoría

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<b>Casi siempre</b>	135	47,4	47,4	47,4
	<b>Siempre</b>	150	52,6	52,6	100,0
	<b>Total</b>	285	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia



### Interpretación:

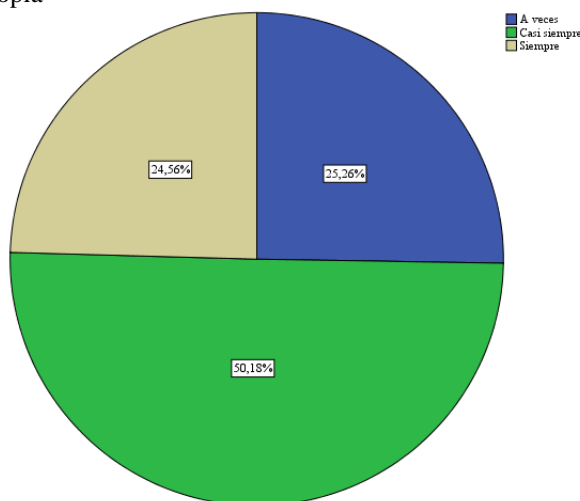
De acuerdo a la figura, se logra advertir que el 52.60% menciona que siempre, y el 47.40% menciona que casi siempre, en mérito Estableces tus trabajos prioritarios semanal o diariamente, estos se cumplen en su mayoría.

Se deduce que el 52.63% de trabajadores siempre establecen sus trabajos prioritarios. Los trabajadores cumplen con prioridad sus trabajos diarios o semanales, por el contrario no se visualiza una mejora en cumplimiento de metas y objetivos de la entidad, esto porque los trabajadores trabajan en el contexto de cumplimiento de funciones y no incremento de producción.

**TABLA 24:** Los trabajadores laboran las 8 horas establecidas por ley.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<b>A veces</b>	72	25,3	25,3	25,3
	<b>Casi siempre</b>	143	50,2	50,2	75,4
	<b>Siempre</b>	70	24,6	24,6	100,0
	<b>Total</b>	285	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

### Interpretación:

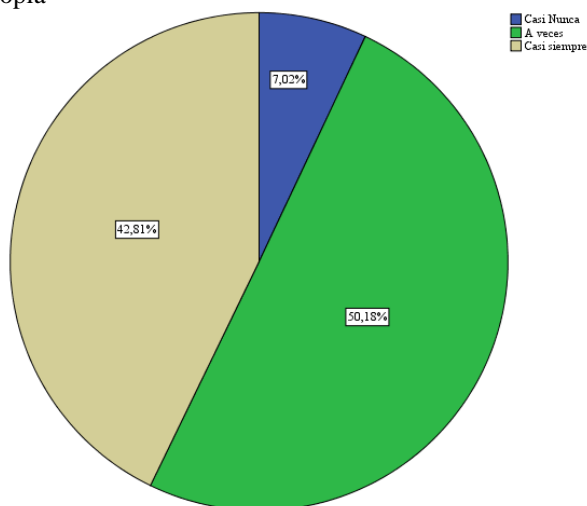
De acuerdo a la figura, se logra advertir que el 24.60% menciona que siempre, el 50.20% mencionan que casi siempre y el 25.30% menciona que a veces, en mérito a que los trabajadores laboran las 8 horas establecidas por ley.

Se deduce que el 50.18% casi siempre tuvieron, presenciaron o percibieron trabajar 8 horas establecidas por ley. En el sector público las áreas administrativas y otras áreas laboran más de las 8 horas establecidas, por el tema de la recarga laboral.

**TABLA 25:** La entidad retribuye el trabajo extra mediante compensaciones económicas o días libres.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <b>Casi nunca</b>	20	7,0	7,0	7,0
<b>A veces</b>	143	50,2	50,2	57,2
<b>Casi siempre</b>	122	42,8	42,8	100,0
<b>Total</b>	285	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

### Interpretación:

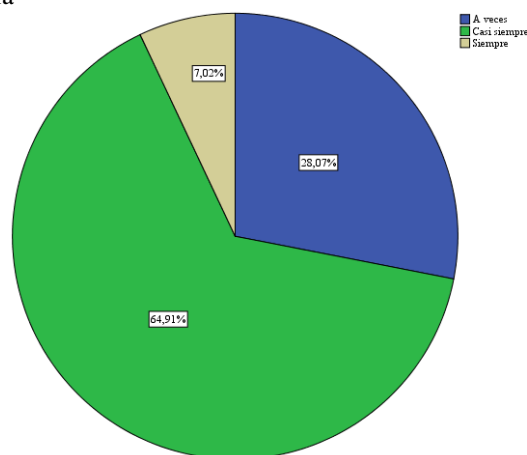
De acuerdo a la figura, se logra advertir que el 42.80% menciona que siempre, el 50.20% mencionan que casi siempre y el 7.00% menciona que a veces, en mérito a que la entidad retribuye el trabajo extra mediante compensaciones económicas o días libres.

Se deduce que el 50.18 % de trabajadores a veces tuvieron, presenciaron o percibieron una retribución de trabajo con bonos o días de descanso. En el sector público no hay una bonificación por las horas extras laboradas, en ese sentido es necesario implementar medidas que compensen el trabajo extra.

**TABLA 26:** Se evalúa la productividad de las Unidades Orgánicas para tomar decisiones y planes de mejora

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <b>A veces</b>	80	28,1	28,1	28,1
<b>Casi siempre</b>	185	64,9	64,9	93,0
<b>Siempre</b>	20	7,0	7,0	100,0
<b>Total</b>	285	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

### Interpretación:

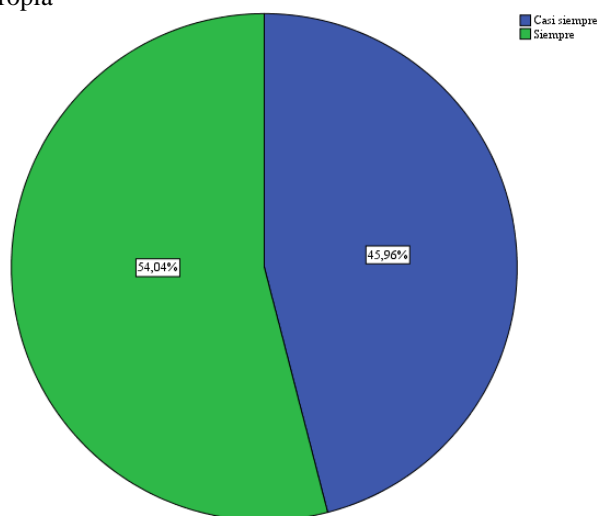
De acuerdo a la figura, se logra advertir que el 7.00% menciona que siempre, el 64.90% mencionan que casi siempre y el 28.10% menciona que a veces, en mérito a que se evalúa la productividad en la entidad para tomar decisiones.

Se deduce que el 64.91% de trabajadores casi siempre tuvieron, presenciaron o percibieron que se evalúa la productividad en la entidad. La toma de decisiones se realiza en base a los resultados obtenidos, estas decisiones no deben surgir de manera posterior, sino de manera concurrente en el proceso de las labores, para identificar algunos riesgos y mejorar.

**TABLA 27:** Se mejora el indicador de productividad por número de trabajadores en la institución, es decir, a mayor número de trabajadores, mayor productividad.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <b>Casi siempre</b>	131	46,0	46,0	46,0
<b>Siempre</b>	154	54,0	54,0	100,0
<b>Total</b>	285	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

### Interpretación:

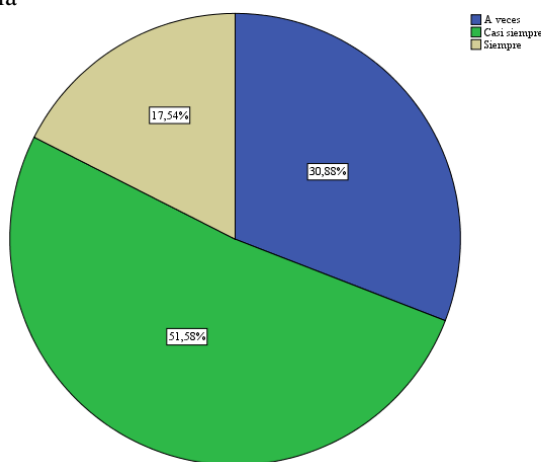
De acuerdo a la figura, se logra advertir que el 52.60% menciona que siempre, y el 47.40% menciona que casi siempre, en mérito a que se mejora el indicador de productividad por número de trabajadores en la entidad.

Se deduce que el 54.04% de trabajadores tuvieron, presenciaron o percibieron que existe un mejoramiento en el indicador de productividad de acuerdo a la cantidad de trabajadores de Provias. Es importante señalar que la entidad muestra que no es suficiente el número de trabajadores de tiene cada área.

**TABLA 28:** Provias Nacional cuenta con herramientas y recursos para lograr incrementar la cantidad de producción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <b>A veces</b>	88	30,9	30,9	30,9
<b>Casi siempre</b>	147	51,6	51,6	82,5
<b>Siempre</b>	50	17,5	17,5	100,0
<b>Total</b>	285	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

### Interpretación:

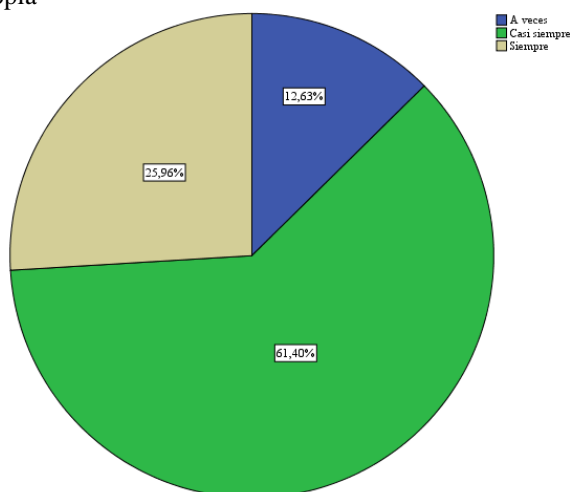
De acuerdo a la figura, se logra advertir que el 17.50% menciona que siempre, el 51.60% mencionan que casi siempre y el 30.90% menciona que a veces, en mérito a que la entidad cuenta con herramientas y recursos para incrementar la cantidad de producción.

Se deduce que el 51.58% de trabajadores casi siempre tuvieron, presenciaron o percibieron que la entidad cuenta con herramientas y recursos para que se incremente la producción. Entonces es necesario que estos recursos lleguen a todos los trabajadores sin distinción alguna. A fin de realizar una sinergia en la producción.

**TABLA 29:** Provias Nacional cuenta con número de trabajadores adecuado para mejorar la producción.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido <b>A veces</b>	36	12,6	12,6	12,6
<b>Casi siempre</b>	175	61,4	61,4	74,0
<b>Siempre</b>	74	26,0	26,0	100,0
<b>Total</b>	285	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

### Interpretación:

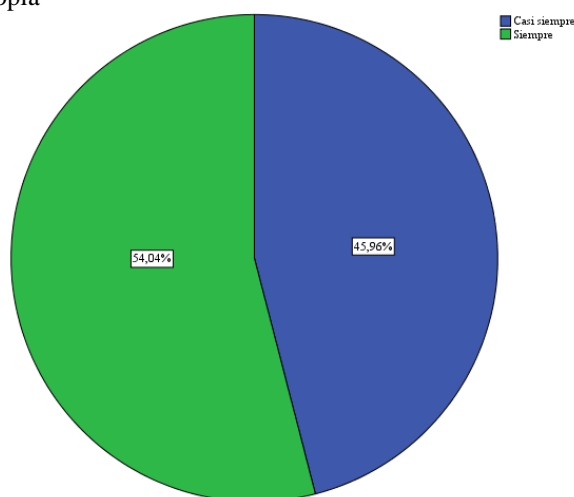
De acuerdo a la figura, se logra advertir que el 26.00% menciona que siempre, el 61.40% mencionan que casi siempre y el 12.60% menciona que a veces, en mérito a que la entidad cuenta con número de trabajadores adecuado para mejorar la productividad.

Se deduce que el 61.40% de trabajadores mencionaron que casi siempre se cuenta con un número de trabajadores adecuado por área. Sin embargo, se visualiza en el resultado de la encuesta que diferentes áreas no completan el recurso humano, de esta manera no se mejorará la producción y resultado anual de la producción.

**TABLA 30:** Provias Nacional cuenta con un adecuado número de trabajadores adecuado por área, cumpliendo así las metas programadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	<b>Casi siempre</b>	131	46,0	46,0	46,0
	<b>Siempre</b>	154	54,0	54,0	100,0
	<b>Total</b>	285	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia



Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

De acuerdo a la figura, se observa que el 54.00% menciona que siempre, y el 46.00% menciona que casi siempre, en mérito a que la entidad cuenta con número de trabajadores adecuado por área.

Se deduce que el 54.04% de trabajadores siempre presenciaron o percibieron que en Provias Nacional se cuenta con un número de trabajadores adecuado por área. Sin embargo los recursos no son suficientes para que haya resultados productivos.

En referencia a la estadística descriptiva mencionada y las tablas observadas, se concluye que en Provias Nacional existe aceptación laboral, cabe resaltar que se evidencia debilidades los cuales en el proceso pueden ser corregidos mediante un trabajo articulado donde el trabajador sea un elemento fundamental en la institución para el logro de objetivos.



## 5.2. Contraste de hipótesis

### HIPÓTESIS GENERAL

H1: La gestión de talento humano influye en la productividad en la entidad pública PROVIAS Nacional – Lima Metropolitana, 2019.

Ho: La gestión de talento humano NO influye en la productividad en la entidad pública PROVIAS Nacional – Lima Metropolitana, 2019.

**TABLA 31:** Hipótesis General

*Correlaciones*

			V1. Gestión de Talento Humano	V2. Productividad
Rho de Spearman	V1. Gestión de Talento Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,853**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	285	285
	V2. Productividad	Coefficiente de correlación	,853**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		285	285	

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

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla, se puede observar los resultados de correlación entre las variables Gestión de talento humano y la productividad, con un estadístico Rho de Spearman que asciende a 0,853, a un nivel de significancia  $p=0,000$  que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una relación positiva entre variables gestión de talento humano y productividad. Se rechaza el Ho y se acepta la alterna.

### Hipótesis Especifica 1

H1: La psicología organizacional influye en la productividad en la entidad pública PROVIAS Nacional – Lima Metropolitana, 2019.

Ho: La psicología organizacional NO influye en la productividad en la entidad pública PROVIAS Nacional – Lima Metropolitana, 2019.

**TABLA 32:** Hipótesis Especifica 1

<i>Correlaciones</i>			D1. psicología organizacional	V2. Productividad
Rho de Spearman	D1. Psicología organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,824**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	285	285
	V2. Productividad	Coeficiente de correlación	,824**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	285	285

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

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla, se puede observar los resultados de correlación entre las variables psicología organizacional y la productividad, con un estadístico Rho de Spearman que asciende a 0,824, a un nivel de significancia  $p=0,000$  que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una relación positiva entre variables psicología organizacional y productividad. Se rechaza el Ho y se acepta la alterna.

### Hipótesis Específica 2

H1: El programa de personal influye en la productividad en la entidad pública PROVIAS Nacional – Lima Metropolitana, 2019.

Ho: El programa de personal NO influye en la productividad en la entidad pública PROVIAS Nacional – Lima Metropolitana, 2019.

**TABLA 33:** Hipótesis Específica 2

		<i>Correlaciones</i>		
			D2. Programa de personal	V2. Productividad
Rho de Spearman	D2. Programa de personal	Coefficiente de correlación	1,000	,798**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	285	285
	V2. Productividad	Coefficiente de correlación	,798**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	285	285

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

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla, se puede observar los resultados de correlación entre las variables Programa de personal y la productividad, con un estadístico Rho de Spearman que asciende a 0,798, a un nivel de significancia  $p=0,000$  que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una relación positiva entre variables Programa de personal y productividad. Se rechaza el Ho y se acepta la alterna.

### Hipótesis Específica 3

H1: Las relaciones laborales influyen en la productividad en la entidad pública PROVIAS Nacional – Lima Metropolitana, 2019.

Ho: Las relaciones laborales influyen en la productividad en la entidad pública PROVIAS Nacional – Lima Metropolitana, 2019.

**TABLA 34:** Hipótesis Específica 3

Correlaciones			D3. Relaciones laborales	V2. Productividad
Rho de Spearman	D3. Relaciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,778**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	285	285
V2. Productividad	V2. Productividad	Coeficiente de correlación	,778**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	285	285

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

Fuente: Elaboración Propia

En la tabla, se puede observar los resultados de correlación entre las variables Relaciones laborales y la productividad, con un estadístico Rho de Spearman que asciende a 0,778, a un nivel de significancia  $p=0,000$  que es menor al 0,05 lo cual significa que existe una relación positiva entre variables relaciones laborales y productividad. Se rechaza el Ho y se acepta la alterna.

En merito a la estadística inferencial elaborada, se concluye que las cuatro tablas elaboradas demuestran una correlación en las variables y dimensiones de estudio, para este caso

se efectuó con el Rho de Spearman, asimismo se obtuvo una correlación alta y positiva, puesto que se utilizó una muestra bastante alta siendo 285 trabajadores para el caso de estudio.

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### HIPÓTESIS GENERAL

La gestión de talento humano se relaciona con la productividad en la entidad pública PROVIAS Nacional – Lima Metropolitana, 2019. Asimismo, con un estadístico Rho de Spearman que asciende a 0,853, a un nivel de significancia  $p=0,000$  que es menor al 0,05, cuyos alcances coinciden con lo indicado por Armas y Asencio (2016) en la investigación titulada *Gestión del Talento Humano y la Productividad de los Trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. provincia de Ascope – 2015*. Los resultados muestran que se obtuvo un valor  $p$  de 0,00 menor a 0,05 por lo que muestra que existe una relación directa entre la gestión del “talento humano” con la productividad de los trabajadores. Los autores concluyeron que existe en la empresa Cartavio S.A una relación entre la gestión del talento humano y la productividad ello debido a que no existe un objetivo claro en la gestión dentro de la entidad permitiendo con ello la disminución de la producción por parte del trabajador.

### HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

La psicología organizacional se relaciona significativamente con la productividad en la entidad pública PROVIAS Nacional – Lima Metropolitana, 2019. Asimismo, con un estadístico Rho de Spearman que asciende a 0,824, a un nivel de significancia  $p=0,000$  que es menor al 0,05, cuyos alcances coinciden con lo indicado por Carbajal (2017) en la investigación titulada *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016*. Los resultados evidenciaron que entre la gestión del “talento

humano” y la “productividad laboral” si existe una relación por lo que la autora concluyó que en relación a la hipótesis general y en relación a los resultados logrados, se establece que, entre la gestión del “talento humano” y la “productividad laboral” de las áreas de enfermería y obstetricia de una Red de Salud del Sur, 2016 si existe una relación.

### **HIPÓTESIS ESPECIFICA 2**

El programa de personal se relaciona con la productividad en la entidad pública PROVIAS Nacional – Lima Metropolitana, 2019. Asimismo, con un estadístico Rho de Spearman que asciende a 0,798, a un nivel de significancia  $p=0,000$  que es menor al 0,05, cuyos alcances coinciden con lo indicado por Tello (2017) en la investigación titulada *Relación de la gestión de talento humano con la productividad laboral en la escuela de conductores conduce Perú, Cajamarca 2017*. Los resultados evidenciaron que mediante la “correlación de Pearson” se obtuvo una Significación aproximada de 0.036 menor que el nivel de significancia ( $\alpha = 0.05$ ) por lo que se afirma que hay una relación significativa, positiva y muy alta ( $r=0.963$ ) en la gestión de “talento humano” con la productividad laboral en la compañía. Por lo que la autora concluyó que la gestión del talento humano influye de forma significativa con la productividad en el negocio.

### **HIPÓTESIS ESPECIFICA 3**

Las relaciones laborales se relacionan con la productividad en la entidad pública PROVIAS Nacional – Lima Metropolitana, 2019. Asimismo, con un estadístico Rho de Spearman que asciende a 0,778, a un nivel de significancia  $p=0,000$  que es menor al 0,05, cuyos alcances coinciden con lo indicado por Mamani (2019) *Gestión del talento humano y la*

*productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa – 2019*. En dicho trabajo, el análisis muestra como resultados que el  $X^2$  (Chi Cuadrado) es de 0.050766 y que el alfa de Cronbach señala un 0.913 de confiabilidad para la variable gestión del talento humano y 0.879 para la variable productividad laboral. Además, el autor concluye que existe una relación directa y significativa entre la Gestión Administrativa y productividad laboral del personal de enfermería, lo cual se demuestra con el estadístico de Spearman (sig. bilateral = .000 < 0.05; Rho = .605\*\*), es decir que el nivel de relación es moderada.



## CONCLUSIONES

1. Se determina que existe una correlación positiva considerable con un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.853 entre la gestión del talento humano y la productividad en la entidad pública Provias Nacional – Lima Metropolitana, 2019, es decir que, ante una buena gestión del talento humano, se incrementa el nivel de productividad de la institución en estudio.
2. Se determina que existe una correlación positiva considerable con un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.824. entre la psicología organizacional y la productividad en la entidad pública PROVIAS Nacional – Lima Metropolitana, 2019, mediante los programas de psicología correspondientes, enfocados en las necesidades de los colaboradores, se puede aumentar la productividad de cada uno de ellos.
3. Se determina que existe correlación positiva alta con una correlación del Rho de Spearman = 0.798. Entre el programa de personal y la productividad en la entidad pública PROVIAS Nacional – Lima Metropolitana, 2019, es decir que, si los colaboradores poseen los conocimientos necesarios, asimismo a través de programas personalizados, los cuales deben ser actualizados constantemente, entonces podrán aplicarlos en su labor diaria y así aumentar la productividad de la entidad.
4. Se determina que existe una correlación positiva alta. Mediante un coeficiente de correlación del Rho de Spearman = 0.778. Entre las relaciones laborales y la

productividad en la entidad pública PROVIAS Nacional – Lima Metropolitana, 2019, mediante ambiente agradable de trabajo y una correcta comunicación entre todas las áreas; asimismo las medidas de prevención y políticas de seguridad y salud correspondientes, los colaboradores estarán más protegidos y menos propensos a accidentes, al estar todos en perfectas condiciones la productividad mejorara.

## RECOMENDACIONES

1. Instaurar la gestión del talento humano en Provias Nacional, dejando atrás el nombre de Recursos Humanos, esto a través del nuevo enfoque de gestión, potenciando de esta manera el conocimiento individual, el desarrollo de nuevas habilidades, conocimientos e inteligencia de todo el personal de Provias Nacional.
2. Gestionar el talento humano creando grupos de aprendizaje y conocimientos, fomentando la competitividad y el desarrollo de habilidades convirtiéndolos en trabajadores activos e inteligentes, de mismo modo aumentando su motivación haciéndolo más receptivo a las técnicas de supervisión y gerencia.
3. Garantizar el desarrollo del talento de las personas en la institución, promoviendo actividades de integración tales como: Dinámica para generar ideas creativas, para trabajar en equipo, para la resolución de problemas, para fomentar el razonamiento y para promover la observación, así mismo que se incluya a todo el personal al acceso de capacitaciones.
4. Desarrollar una revalorización del talento humano considerando que la capacitación tiene una relación significativa con la productividad laboral, se invita a potenciar el desarrollo personal de todos los trabajadores sin excepción alguna, es decir bajo cualquier modalidad de contrato laboral o cargo, puesto que todos pertenecen a Provias Nacional.

## REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Agurto, J., & Chico, E. (2015). *Propuesta de un sistema de gestión de talento humano para mejorar el desempeño y productividad laboral en la empresa Gerenconta S.A. Tesis de pregrado*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Aliaga, R. (10 de abril de 2018). *¿Cómo medir la productividad en el sector salud?* Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2018/04/10/como-medir-la-productividad-en-el-sector-salud/>
- Armas, J., & Asencio, V. (2016). *Gestión del Talento Humano y la Productividad de los Trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. provincia de Ascope - 2015. Tesis de pregrado*. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego .
- Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Samborondón - Ecuador: Universidad ECOTEC.
- Balra, A. (1975). *Teoria Economica 2*. Santiago de Chile: Andrez Bello .
- Barboza, P. (15 de Marzo de 2018). *La gestión de l talento humano en el Perú-Servir*. Obtenido de Ideas gubernamentales.com: <https://ideas-gubernamentales.blogspot.com/2018/03/la-gestion-del-talento-humano-en-el.html>
- Barrios, K. d., Olivero, E., & Figueroa, B. (2020). Condiciones de la gestión del talento humano que favorecen el desarrollo de capacidades dinámicas. *Información tecnológica*, 31(2), 55-62.
- Blas, Y. M. (2017). *Relaciones laborales en el área de portabilidad de la Empresa Atento, Trujillo, 2017*. Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú.

- Carbajal, G. (2017). *Gestión del talento humano y productividad laboral en las áreas de enfermería y obstetricia de una red de salud del sur, 2016. Tesis de grado*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- Carpio, V. F. (2018). *El proyecto de investigación para las ciencias empresariales*. Lima: UNSA.
- Carrasco, D. (2016). *Metodología de la Investigación Científica (Décima ed.)*. Lima: San Marcos E.I.R.L.
- Castillo, J. (2006). *Administración de personal. Un enfoque hacia la calidad*. [En Línea]: ECOE.
- CEPAL. (2000). *Productividad del sector público, evaluación de la gestión del gasto público e indicadores de desempeño en Guatemala*.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano (3ra ed.)*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano (3ra ed.)*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Gestión del talento humano*. Buenos Aires, Argentina: Mc Graw-Hill.
- Deza, j., & Muñoz, S. (2012). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Ediciones Universidad Alas Peruanas.
- Domínguez, B. L. (2020). *Representación social del psicólogo organizacional en estudiantes y docentes de psicología de universidades públicas y privadas de Lima Metropolitana*. Tesis de licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima - Perú.
- Escobar, J. (2017). *La Gestión del Talento Humano y la Productividad de la Agroempresa UNIÓN LIBRE. Tesis de postgrado*. Ambato: Universidad Técnica Ambato.
- European Business School. (20 de Abril de 2018). *¿Qué es la gestión del talento humano?* Obtenido de <https://www.eude.es/blog/gestion-talento-humano/>
- European commission. (2017). *Calidad de la administración pública*.

- Fischman, D. (2015). *Tipos de liderazgo, opiniones y analisis del manual de liderazgo para directivos*. Lima: Desarrollo de Competencias.
- Foro empresarial impulsa. (15 de Noviembre de 2013). *Política salarial*. Obtenido de <https://www.impulsapopular.com/legal/derecho-laboral/politica-salarial-su-importancia-dentro-de-tu-empresa/>
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar.
- Gamba, J. (2015). *La motivación y su relación con la productividad*. Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Querétaro, Querétaro, México.
- García, J. E., Duran, S. E., & Prieto, R. (2017). Políticas de gestión de talento humano para el desarrollo de competencias gerenciales en empresas metalmecánica. *Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, 17(2), 130-141.
- Grifol, D. (23 de Marzo de 2017). *¿Qué es productividad laboral?* Obtenido de <https://danielgrifol.es/que-es-productividad-laboral/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). México: Mc Graw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la investigación*. México D.F: McGraw-Hill/Interamericana.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México D.F: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6<sup>ta</sup> ed.). México D.F: Mc Graw Hill.

- Herrera, K. (2015). *La Gestión del Talento Humano y su efecto en la Productividad Laboral de la Empresa SECOHI Cía. Ltda., Matriz Latacunga. Tesis de pregrado*. Ambato: Universidad Técnica de Ambato.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). *Cálculo de los índices de productividad laboral y del costo unitario de la mano de obra* .
- La Rosa, A. O. (2008). La gestión del Talento Humano. *Actualidad empresarial*(155), 1-3.
- Lagos, E. (2014). La motivación en la productividad laboral. *Voz Zootécnica*, 4, 25 – 30.
- Mamani, M. (2019). *Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del Minsa - 2019*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Martínez, J. (8 de Abril de 2019). *La productividad y su importancia*. Obtenido de econosublime.com: <http://www.econosublime.com/2019/04/que-es-productividad-importancia.html>
- Mestanza, Y. Y. (2018). *La gestión del talento humano en las organizaciones privadas*. Tesis de licenciatura, Universidad autónoma de Ica, Chincha, Perú.
- Muñoz, J., & Mesa, I. (2017). *Diagnóstico de clima organizacional en una planta de derivados cárnicos*. Trabajo de grado, Universidad de Antioquia, Medellín, Colombia.
- Muñoz, L. (2015). *Análisis del desarrollo de la Gestión del Talento Humano y la incidencia en el desempeño laboral del personal administrativo del Hospital del IESS de Babahoyo* . Babahoyo: Universidad Técnica de Babahoyo.
- Raddatz, M., Sahuenza, H., & Rojas, O. (2006). *Análisis y Diagnostico de las Relaciones Laborales en las Empresas Privadas, de la Comuna de Valdivia*. Tesis de licenciatura, Universidad Austral de Chile, Chile.

- Ramírez, R. I., Chacón, H. C., & Valencia, K. P. (2019). Gestión del talento humano como estrategia organizacional en las pequeñas y medianas empresas. *Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 16(1), 20-42.
- Ramírez, R. I., Espindola, C. A., Ruíz, G. I., & Alfredo M, H. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30(6), 167-176.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional (13ra ed.)*. México: Pearson Educación.
- Rubió, T. (2016). *Recursos Humanos. Dirección y gestión de personas en las organizaciones*. Barcelona: Octaedro.
- Sampieri, H. (2006). *Metodología de la Investigación*. Iztapalapa. Mexico D. F.: Ricardo A. del Bosque Alayon.
- Sánchez, L. (24 de Junio de 2015). *¿Qué es la productividad empresarial?* Obtenido de emprendepyme.net: <https://www.emprendepyme.net/que-es-la-productividad-empresarial.html>
- Tam, F. L. (2019). *Gestión Administrativa Y Productividad, Caso: Super Rey Sac, 2018*. Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú.
- Tello, J. (2017). *Relación de la gestión de talento humano con la productividad laboral en la escuela de conductores conduce Perú, Cajamarca 2017. Tesis de pregrado*. Cajamarca: Universidad Privada del Norte.
- Valero, E. J. (2019). Psicología Organizacional como Componente Determinante de la Gerencia Interdisciplinaria. *Revista Científic*, 4(14), 101-119.



Vallejo, V., & Portalanza, A. (2017). Importancia de la Gestión del Talento Humano como Estrategia para la Atracción y Retención de Docentes en las Organizaciones Educativas del Ecuador. *Revista Podium*(1), 145-168.

Verona, J. (19 de Enero de 2019). *Productividad laboral*. Obtenido de grup verona.com: <https://grupoverona.pe/productividad-laboral/>

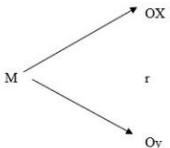
Yagual González, D. (2018). *Gestión de talento humano y su incidencia en la productividad de los trabajadores del gobierno autónomo descentralizado del cantón La Libertad*. Guayaquil, Ecuador: Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.

## ANEXOS

- Anexo 1 : Matriz de Consistencia
- Anexo 2 : Matriz de Operacionalización de Variables
- Anexo 3 : Matriz de Operacionalización del Instrumento
- Anexo 4 : Instrumento de Investigación
- Anexo 5 : Validez del instrumento
- Anexo 6 : La data de procesamiento de datos
- Anexo 7 : Consentimiento Informado

## ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

### TÍTULO: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA ENTIDAD PÚBLICA PROVIAS NACIONAL - LIMA METROPOLITANA, 2019.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b> ¿Qué relación existe entre la gestión del talento humano y la productividad en la Entidad Pública PROVIAS Nacional – Lima Metropolitana, 2019?</p>	<p><b>Objetivo General</b> Determinar el nivel de relación existente entre la gestión del talento humano y la productividad en la entidad pública PROVIAS Nacional – Lima Metropolitana, 2019.</p>	<p><b>Hipótesis General</b> La gestión de talento humano se relaciona significativamente con la productividad en la entidad pública PROVIAS Nacional – Lima Metropolitana, 2019.</p>	<b>V1</b> <b>Gestión de talento humano</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Psicología organizacional</li> <li>• Programa de personal</li> <li>• Relaciones laborales</li> </ul>	<p><b>METODO DE INVESTIGACIÓN:</b> Científico-deductivo</p> <p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b> Básica</p> <p><b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> No experimental con corte transversal</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph TD     M[M] --&gt; Ox[Ox]     M --&gt; Oy[Oy]     r((r))     style r fill:none,stroke:none     </pre> <p>M: muestra Ox: Observación de variable independiente Oy: Observación de variable dependiente R: Coeficiente de correlación entre dichas variables</p> </div> <p><b>POBLACIÓN Y MUESTRA:</b> <b>Población: 1109</b> <b>Muestra: 285</b></p> <p><b>TÉCNICAS</b> Encuestas</p>
<p><b>Problema Específicos</b></p>	<p><b>Objetivo Específicos</b></p>	<p><b>Hipótesis Específicos</b></p>			
<p>1. ¿Cuál es la relación entre la Psicología organizacional y la productividad en la entidad pública PROVIAS Nacional – Lima Metropolitana, 2019?</p> <p>2. ¿Cuál es la relación entre el programa de personal y la productividad en la entidad pública PROVIAS Nacional – Lima Metropolitana, 2019?</p> <p>3. ¿Cuál es la relación entre relaciones laborales y la productividad en la entidad pública PROVIAS Nacional – Lima Metropolitana, 2019?</p>	<p>1. Determinar la relación que existe entre la Psicología organizacional y la productividad en la entidad pública PROVIAS Nacional – Lima Metropolitana, 2019.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre el programa de personal y la productividad en la entidad pública PROVIAS Nacional – Lima Metropolitana, 2019.</p> <p>3. Determinar la relación</p>	<p>1. Existe una relación significativa entre la Psicología organizacional y la productividad en la entidad pública PROVIAS Nacional – Lima Metropolitana, 2019.</p> <p>2. Existe una relación significativa entre el programa de personal y la productividad en la entidad pública PROVIAS Nacional – Lima Metropolitana, 2019.</p> <p>3. Existe una relación</p>			

	<p>que existe entre relaciones laborales y la productividad en la entidad pública PROVIAS Nacional – Lima Metropolitana, 2019.</p>	<p>significativa entre relaciones laborales y la productividad en la entidad pública PROVIAS Nacional – Lima Metropolitana, 2019.</p>			<p><b>INSTRUMENTOS</b> Cuestionarios</p> <p><b>TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Descriptivo e inferencial</li> <li>• Software SPSS 24</li> </ul>
--	--	---	--	--	--

## ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

### TÍTULO: LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA ENTIDAD PÚBLICA PROVIAS NACIONAL- LIMA METROPOLITANA, 2019

VARIABLE	D.CONCEPTUAL	D.OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Rubio (2016) Es un conjunto de políticas encargado de trazar la planificación considerando las diversas motivaciones, aptitudes y capacidad del personal con el fin de potenciar los resultados de las entidades. La gestión del talento humano se agrupa en tres bloques esenciales, y orientados hacia diferentes objetivos: Psicología de las organizaciones, programas de personal y relaciones laborales	Rubio (2016) pueden ser agrupados en tres bloques esenciales, y orientados hacia diferentes objetivos: Psicología de las organizaciones, programas de personal y relaciones, laborales.	V1.1 Psicología organizacional	V1.1.1.Clima laboral	ORDINAL
				V1.1.2. Motivación y satisfacción laboral	
				V1.1.3. Dirección y liderazgo	
			V1.2 Programas de personal	V1.2.1. Reclutamiento y selección de personal	
				V1.2.2. Formación y capacitación laboral	
				V1.2.3 Evaluación de desempeño	
				V1.2.4 Política de retribución	
V1.3 Relaciones	V1.3.1 Marco laboral				

VARIABLE	D.CONCEPTUAL	D.OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
			laborales	V1.3.2 Valores sociales	
PRODUCTIVIDAD	INEGI (2015) La productividad es la relación entre el valor de la cantidad producida y la cantidad de recursos utilizados en el proceso de producción. La medición de la productividad sirve para evaluar la eficacia con la cual se usan los factores de producción	<p>INEGI (2015) se mide a través de la relación entre la producción obtenida o vendida y la cantidad de trabajo incorporado en el proceso productivo en un periodo determinado, Existen dos procedimientos para cuantificar la productividad:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• productividad N° Horas: Cant. producción / Horas trabajadas</li> <li>• Productividad N° Trabajadores: Cant. producción / N° trabajadores</li> </ul>	V2.1. productividad N° Horas	V2.1.1.Cantidad de Producción	ORDINAL
				V2.1.2. Horas trabajadas	
			V2.2 Productividad N° Trabajadores	V2.2.1. Cantidad de Producción	
				V2.2.2. N° trabajadores	

**ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO  
LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y LA PRODUCTIVIDAD EN LA ENTIDAD  
PÚBLICA PROVIAS NACIONAL - LIMA METROPOLITANA, 2019**

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
<b>V1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</b>	D1 Psicología organizacional	Clima laboral	1) Se gestiona adecuadamente el talento humano en todos los trabajadores de Provias Nacional, es decir: bajo todas las modalidades de contrato (CAP, CAS, Orden de Servicio)	<b>Escala Likert</b> 5= Siempre 4= Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi Nunca 1 = Nunca
			2) Provias Nacional realiza pruebas de psicología organizacional a todos sus trabajadores de diferentes modalidades de contratación.	
			3) El clima laboral ha favorecido en el desempeño de los trabajadores.	
		Motivación y satisfacción laboral	4) Provias Nacional motiva y busca la satisfacción laboral de todos trabajadores.	
		Dirección y liderazgo	5) Se cuenta con una correcta dirección y liderazgo en la entidad.	
	D2 Programa de personal	Reclutamiento y selección de personal	6) La empresa planifica y ejecuta eficientemente programas de capacitación anual para todo el personal sin excepción alguna: tipo de contrato y/o perfil del trabajador.	
			7) Se cuenta con técnicas y procesos definidos al momento de realizar el reclutamiento y selección de personal	
	D3 Relaciones	Formación y capacitación laboral	8) Provias Nacional forma y capacita a todos sus trabajadores para que se desarrollen y crezcan profesionalmente dentro de la empresa	
		Evaluación de desempeño	9) Provias Nacional realiza evaluaciones a todo el personal con el fin de que mejorar su desempeño.	

		Política de retribución	10) Existe Provias Nacional buenas políticas de retribución para motivar a los colaboradores (sueldos justos, compensación de horas extra)	
		Marco laboral	11) Existen relaciones laborales eficientes que permite que el colaborador se encuentre comprometido con la institución	
			12) Se respeta el marco laboral, es decir, no existe violaciones a los derechos laborales de los colaboradores, bajo cualquier régimen de contrato	
		Valores sociales	13) Existe en Provias Nacional valores sociales que permite una buena convivencia laboral entre compañeros y jefes	
<b>V2: PRODUCTIVIDAD</b>	D1 Productividad N° horas	Cantidad de producción	1) Provias Nacional realiza acciones para mejorar la productividad.	<b>Escala Likert</b> 5= Siempre 4= Casi siempre 3 = A veces 2 = Casi Nunca 1 = Nunca
			2) Provias Nacional busca mejorar y desarrollar la productividad de todas las áreas de la institución y/o busca mejorar la productividad individual de los trabajadores.	
			3) Provias Nacional logra incrementar la cantidad de producción con respecto al periodo anterior, en otras palabras, se logran, cumplen y superan las metas mensuales con respecto a periodos anteriores	
		Horas trabajadas	4) Pasa el día ocupado y termina su jornada laboral con la sensación de no avanzar	
			5) Muchas veces pasas horas resolviendo problemas urgentes, que a posteriori retrasan tus proyectos o metas más importantes y de perfeccionar tus funciones como trabajador	
			6) Estableces tus trabajos prioritarios semanal o diariamente, estos se cumplen en su mayoría	
			7) Los trabajadores de Provias Nacional laboran las 8 horas establecidas por ley.	



		8) La institución retribuye el trabajo extra mediante compensaciones económicas o días libres.
D2 Productividad N° trabajadores	Cantidad de producción	9) Se evalúa la productividad de las Unidades Orgánicas para tomar decisiones y planes de mejora
		10) Se mejora el indicador de productividad por número de trabajadores en la institución, es decir, a mayor número de trabajadores, mayor productividad.
	N° trabajadores	11) Provias Nacional cuenta con herramientas y recursos para lograr incrementar la cantidad de producción
		12) Provias Nacional cuenta con número de trabajadores adecuado para mejorar la producción.
		13) Provias Nacional cuenta con un adecuado número de trabajadores adecuado por área, cumpliendo así las metas programadas

## ANEXO 4: INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES  
CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

### CUESTIONARIO

Mediante el presente documento me dirijo a Usted a fin de obtener información relevante para el desarrollo de mi tesis titulada **La gestión del talento humano y la productividad en la entidad pública Provias Nacional - Lima Metropolitana, 2019**, el cual me permitirá medir las variables de investigación y probar las hipótesis, del cual pido me apoye en las respuestas; quedando agradecida por su intervención y haciendo la aclaración de que dicha información será **reservada y anónima**.

**INSTRUCCIONES:** A continuación, usted encontrará un conjunto de ítems relacionados con la gestión de talento humano y la productividad marque con una “X” en la columna la alternativa según considere conveniente.

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

#### VARIABLE 1: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

PREGUNTAS		VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Psicología organizacional</b>						
1	Se gestiona adecuadamente el talento humano en todos los trabajadores de Provias Nacional, es decir: bajo todas las modalidades de contratación (CAP, CAS, Orden de Servicio)					
2	Provias Nacional realiza pruebas de psicología organizacional a todos sus trabajadores de diferentes modalidades de contratación.					
3	El clima laboral ha favorecido en el desempeño de los trabajadores.					
4	Provias Nacional motiva y busca la satisfacción laboral de todos los trabajadores.					
5	Se cuenta con una correcta dirección y liderazgo en la entidad.					
<b>Dimensión 2: Programas de personal</b>						
6	La empresa planifica y ejecuta eficientemente programas de capacitación anual para todo el personal sin excepción alguna: tipo de contrato y/o perfil del trabajador.					
7	Se cuenta con técnicas y procesos definidos al momento de realizar el					

	reclutamiento y selección de personal					
8	Provias Nacional forma y capacita a todos sus trabajadores para que se desarrollen y crezcan profesionalmente dentro de la empresa					
9	Provias Nacional realiza evaluaciones a todo el personal con el fin de que mejorar su desempeño.					
10	Existe en Provias Nacional buenas políticas de retribución para motivar a los colaboradores (sueldos justos, compensación de horas extra)					
<b>Dimensión 3: Relaciones laborales</b>						
11	Existen relaciones laborales eficientes que permite que el colaborador se encuentre comprometido con la institución					
12	Se respeta el marco laboral, es decir, no existe violaciones a los derechos laborales de los colaboradores, bajo cualquier régimen de contrato					
13	Existe en Provias Nacional valores sociales que permite una buena convivencia laboral entre compañeros y jefes					

## VARIABLE 2: PRODUCTIVIDAD

PREGUNTAS		VALORACION				
		1	2	3	4	5
<b>Dimensión 1: Productividad N° Horas</b>						
1	Provias Nacional realiza acciones para mejorar la productividad.					
2	Provias Nacional busca mejorar y desarrollar la productividad de todas las áreas de la institución y/o busca mejorar la productividad individual de los trabajadores.					
3	Provias Nacional logra incrementar la cantidad de producción con respecto al periodo anterior, en otras palabras, se logran, cumplen y superan las metas mensuales con respecto a periodos anteriores					
4	Pasa el día ocupado y termina su jornada laboral con la sensación de no avanzar					
<b>Dimensión 2: Productividad N° Trabajadores</b>						
5	Muchas veces pasas horas resolviendo problemas urgentes, que a posteriori retrasan tus proyectos o metas más importantes y de perfeccionar tus funciones como trabajador					
6	Estableces tus trabajos prioritarios semanal o diariamente, estos se cumplen en su mayoría					
7	Los trabajadores laboran las 8 horas establecidas por ley.					
8	La institución retribuye el trabajo extra mediante compensaciones económicas o días libres.					

9	Se evalúa la productividad de las Unidades Orgánicas para tomar decisiones y planes de mejora					
10	Se mejora el indicador de productividad por número de trabajadores en la institución, es decir, a mayor número de trabajadores, mayor productividad.					
11	Provias Nacional cuenta con herramientas y recursos para lograr incrementar la cantidad de producción					
12	Provias Nacional cuenta con número de trabajadores adecuado para mejorar la producción.					
13	Provias Nacional cuenta con un adecuado número de trabajadores adecuado por área, cumpliendo así las metas programadas					

## CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN A TRABAJADORES DE PROVIAS NACIONAL

### 1) CORREO SOLICITANDO A PROVIAS NACIONAL AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR LA INVESTIGACIÓN.



Angela Leonela C. J <angelaleolibra@gmail.com>

---

#### Solicitud - Autorización para la aplicación del instrumento de investigación a trabajadores de Provias Nacional.

---

Angela Leonela C. J <angelaleolibra@gmail.com>  
Para: mesapartespvn@pvn.gob.pe  
Cc: leonelacaju@gmail.com

24 de noviembre de 2020, 16:18

Buenas tardes Señores de Mesa de Partes de PROVIAS NACIONAL

Me dirijo a usted a fin de enviar , adjunto al presente, la CARTA 001-2020-ALCJ-UPLA-FCAC dirigida al Sr. RICARDO RENAU COAYLA JUAREZ- Jefe de Recursos Humanos de Provias Nacional, solicitando la **Autorización para la aplicación del instrumento de investigación a trabajadores de Provias Nacional.**

Cabe mencionar que la presentación de documentación a Mesa de Partes de Provias Nacional es mediante correo electrónico debido al Covid-19, por lo que estaré a la espera de la Hoja de Trámite del Sistema de Trámite Documentario, a fin de hacer el seguimiento correspondiente a mi solicitud.

Sobre el particular siendo que, para cualquier coordinación sobre el requerimiento efectuado, le dejo mi numero de celular: 989887975 o correos electrónicos: [angelaleolibra@gmail.com](mailto:angelaleolibra@gmail.com) - [leonelacaju@gmail.com](mailto:leonelacaju@gmail.com)

Sin otro particular me despido de usted.

ATTE.

--

**Angela Leonela Capcha Jurado**

---

CARTA 001-2020 ALCJ-UPLA-FCAC.pdf  
909K

**2) SOLICITUD DIRIGIDA AL JEFE DE RECURSOS HUMANOS DE PROVIAS NACIONAL**

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres”  
 “Año de la Universalización de la Salud”

**SOLICITO: Autorización para la aplicación del instrumento de investigación a trabajadores de Provias Nacional**

**Sr. RICARDO RENAU COAYLA JUAREZ  
 JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DE PROVIAS NACIONAL**

Yo, Angela Leonela Capcha Jurado, identificada con DNI 47335286 con domicilio en Av. German Aguirre Nro. 706 San Martin de Porres – Lima, en mi calidad de tesista me presento ante usted para expresarle mi saludo cordial y de la Universidad Peruana los Andes para exponer lo siguiente:

Que habiendo elaborado mi proyecto de tesis, es de interés realizar la investigación cuyo título es: **“La gestión del talento humano y la productividad en la entidad pública Provias Nacional Lima Metropolitana 2019”** con la finalidad de obtener el título profesional de Licenciada en Administración.

El objetivo de esta petición, es solicitar su autorización para llevar a cabo un trabajo de investigación, así mismo comprometiéndonos, que una vez terminado el proceso de análisis de los datos, se entregará un ejemplar a su representada.

Es importante señalar que esta actividad no conlleva ningún gasto para su institución y que se tomarán los resguardos necesarios para no interferir con el normal funcionamiento de las actividades propias de la institución. De igual manera, se entregará a los colaboradores un consentimiento informado donde se les invita a participar del proyecto y se les explica en qué consistirá el trabajo de investigación.

Sin otro particular y esperando una buena acogida, se despide atte.

Lima, 24 de Noviembre de 2020



\_\_\_\_\_  
 Angela Leonela Capcha Jurado  
 DNI: 47335286

Se adjunta:  
 - Resolución N°2630-2020/D-FCAC-UPLA  
 - Consentimiento Informado  
 - Instrumento de Investigación

**3) HOJA DE TRÁMITE DE LA SOLICITUD****HOJA DE TRAMITE DEL EXPEDIENTE : E-127849-2020/SEDCEN**

REMITENTE: CAPCHA JURADO ANGELA LEONELA

DOCUMENTO: S/N

RECEPCIONADO EL 24/11/2020

ASUNTO: Autorización para la aplicación del instrumento de investigación a trabajadores de Provias Nacional  
 OBSERVACION: TDOC: DOCUMENTO RECEPCIONADO POR CORREO ELECTRONICO DE FECHA 23-11-2020  
 ANEXOS ADJUNTO CONFORME SE INDICA EN EL CORREO

	DESDE:	HACIA:	ACC	DOCUMENTO	ESTADO	FECHA
ORIG	TRAMITE DOCUMENTARIO - GDOCTI	ORH .	01	S/N	DERIVADO	24/11/2020 06:49:35 p.m.
ORIG	OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	GEMPLAB .	01	S/N	POR RECIBIR	25/11/2020 09:13:38 a.m.

## ACCIONES

01-Tramite	08-Opinar	15-Recomendación	22. Informe Inmediato
02-Adjuntar antecedente	09-Notificar al interesado	16-Ejecución	23. Respuesta Directa
03-Agregar Expediente	10-Por corresponderle	17-Revisar y Coordinar	24. Visación
04-Archivar	11-Preparar Respuesta	18-Seguimiento	25. Aprobación
05-Devolver Interesado	12-Proyectar resolución	19-Otros	26. Transcribir
06-Muy Urgente	13-Estudio y/o Analisis	20. Atención	
07-Gest. VB y/o firma	14-Conocimientos y Fines	21. Según Solicitado	

Buscar Expediente :  año

#### **4) RESPUESTA DE MESA DE PARTES DE PROVIAS NACIONAL**



Angela Leonela C. J <angelaleolibra@gmail.com>

---

#### **RV: E-127849-2020, Solicitud - Autorización para la aplicación del instrumento de investigación a trabajadores de Provias Nacional.**

Mesa de Partes PVN <mesapartespvn@pvn.gob.pe>

24 de noviembre de 2020, 18:50

Para: Ricardo Renau Coayla Juarez <rcayla@pvn.gob.pe>

Cc: Asistente Administrativo ORH 1 <aadministrativoORH1@proviasnac.gob.pe>, Elisabeth Carla Gutierrez Villa <egutierrez@pvn.gob.pe>, "angelaleolibra@gmail.com" <angelaleolibra@gmail.com>

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS

Se remite los documentos recepcionado y registrado con **Exp. E-127849-2020**

Estimado Usuario,

Podrá realizar el seguimiento del estado de su documento a través del siguiente link <https://www.pvn.gob.pe/tramites/estado-de-tramite/>

Asimismo se le recuerda que el **Horario de recepción** es de Lunes a viernes de 8:30 a.m. hasta 5:30 p.m. pasado de esa hora no se consideraran **los correos enviados a mesa de partes virtual** por lo que les exhortamos a tomar las medidas del caso y no verse afectados en la presentación de sus documentos.

Atentamente,

Mesa de Partes PVN

MMA.

---

De: Angela Leonela C. J <angelaleolibra@gmail.com>

Enviado: martes, 24 de noviembre de 2020 16:18

Para: Mesa de Partes PVN



## **5) ACEPTACIÓN PARA REALIZAR ENCUESTA**

---

Lissbet Bertha Jesus Matallana Moreno <lmataillana@proviasnac.gob.pe>

4 de diciembre de 2020, 19:2

Para: "Angela Leonela C. J." <angelaleolibra@gmail.com>

Cc: Ricardo Renau Coayla Juarez <rcoayla@pvn.gob.pe>, Servicio de Apoyo Administrativo ORH 2 <sapoyoORH2@pvn.gob.pe>

Estimada Angela

Tu solicitud ha sido aceptada, por lo que puedes proceder con la encuesta, esperando que PROVIAS NACIONAL contribuya en tu desarrollo profesional.

Saludos Cordiales,



Abog. Lissbet Matallana Moreno

Jefe del Área de Gestión del Empleo y Bienestar Laboral (e)

OFICINA DE RECURSOS HUMANOS - PROVIAS NACIONAL

Jr. Zorritos 1203, Lima 1 - Perú

[www.pvn.gob.pe](http://www.pvn.gob.pe)

¡Salve un árbol! No imprima este correo si no es necesario

[El texto citado está oculto]

[El texto citado está oculto]

## **6) CORREO INVITANDO A LOS TRABAJADORES DE PROVIAS NACIONAL A RESPONDER LA ENCUESTA.**

De: **Angela Leonela Capcha Jurado** <[angelaleolibra@gmail.com](mailto:angelaleolibra@gmail.com)>

Fecha: lun, 14 dic 2020 a las 9:14

Asunto: Encuesta a trabajadores de Provias Nacional

Para: <[adelasota@proviasnac.gob.pe](mailto:adelasota@proviasnac.gob.pe)>, <[amateo@proviasnac.gob.pe](mailto:amateo@proviasnac.gob.pe)>, <[abernal@pvn.gob.pe](mailto:abernal@pvn.gob.pe)>, <[adelacruz@proviasnac.gob.pe](mailto:adelacruz@proviasnac.gob.pe)> y 496 personas más

Buenos días estimados trabajadores de PROVIAS NACIONAL

Previo Cordial saludo tengo el agrado de dirigirme a cada uno de ustedes a fin de solicitar su apoyo en el llenado de la encuesta virtual adjunta, sus aportes serán de suma importancia para probar mis hipótesis e instrumentos de investigación de mi tesis titulada: **La Gestión del Talento Humano y la Productividad en la Entidad Pública Provias Nacional- Lima Metropolitana, 2019**. Haciendo énfasis que dicha encuesta es de manera virtual, cumpliendo así la Prevención y Control del COVID-19 en el Trabajo de PROVIAS NACIONAL.

Cabe mencionar que la presente encuesta ha sido aceptada por la Oficina de Recursos Humanos de PVN, dando así la autorización para proceder a realizar la encuesta, del mismo modo la encuesta cuenta con un Consentimiento Informado donde se indica que su aporte es voluntario, su información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito.

A su vez, la información de la encuesta que bien puedan remitirme será en las siguientes fechas:

Del **lunes 14 de diciembre al viernes 18 de Diciembre de 2020** a los correos electrónicos: [leonelacaju@gmail.com](mailto:leonelacaju@gmail.com) o [angelaleolibra@gmail.com](mailto:angelaleolibra@gmail.com)

Sobre el particular siendo que, para cualquier coordinación, duda o pregunta sobre el llenado de la encuesta, sírvase comunicarse conmigo al número de celular: 989887975

Sin otro particular me despido de ustedes estimados compañeros de trabajo de Provias Nacional, mencionando que su apoyo en el llenado de la encuesta contribuirá a mi obtención del título profesional de Licenciada en Administración, del cual estaré eternamente agradecida con cada uno de ustedes.

PD: puede enviar su encuesta en formato Word o PDF, no es necesario imprimir, conteste la encuesta con el cursor Word.

Atentamente

**Angela Leonela Capcha Jurado**

Nota: El límite de correos electrónicos que se puede enviar mediante la cuenta de Gmail es a 500 direcciones diferentes como máximo

## ANEXO 5: CONFIABILIDAD Y VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

### 1) CORREO DIRIGIDO A TRES EXPERTOS

De: **Angela Leonela Capcha Jurado** <[angelaleolibra@gmail.com](mailto:angelaleolibra@gmail.com)>  
Subject: Validez de Instrumento de Investigación  
To: <[pauldenis1309@gmail.com](mailto:pauldenis1309@gmail.com)>, <[d.fgutierrezm@upla.edu.pe](mailto:d.fgutierrezm@upla.edu.pe)>, <[flaviocamayomeza@gmail.com](mailto:flaviocamayomeza@gmail.com)>  
Cc: <[leonelacaju@gmail.com](mailto:leonelacaju@gmail.com)>

Buenas tardes estimados profesores:

- MARTINEZ VITOR PAUL DENIS
- GUTIERREZ MEZA FREDI PAUL
- CAMAYO MEZA MELQUIADES FLAVIO

Previo cordial saludo, tengo a bien dirigirme a ustedes, a fin de enviarles adjunto al presente: Anexos de Validez de Instrumento de Investigación de mi proyecto de tesis aprobado con RESOLUCIÓN N° 2630-2020/D-FCAC-UPLA titulado: **La Gestión del Talento Humano y su Influencia en la Productividad en las diferentes Áreas de la Entidad Pública Provias Nacional- Lima Metropolitana, 2019**, a fin de que tengan a bien su revisión, calificación y/o evaluación.

Al respecto mucho les agradeceré me remitan el (ANEXO 6) **Ficha informe de evaluación a cargo del experto**, a fin de continuar con el proceso de titulación.

Cabe mencionar que en el proceso de asesoría, redacción y ejecución de tesis estoy siendo asesorada por el Lic. Ivo Guevara Sinchez y por asesores externos.

Atentamente

Bach. ANGELA LEONELA CAPCHA JURADO  
DNI: 47335286

- PARA CUALQUIER COORDINACIÓN COMUNICARSE A MI NUMERO DE CELULAR:  
**989887975**

Muchas gracias

## 2) CARTAS DIRIGIDAS A LOS 3 EXPERTOS

### Carta de presentación

**Doctor/ Mg/ Lic. : MARTINEZ VITOR PAUL DENIS**

Presente:

Asunto: Validación de cuestionario

Me es grato comunicarme con usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que como ex estudiante, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables: carrera profesional de Administración y Sistemas, recurro a su digna persona para solicitar que evalúe los instrumentos denominados: **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO y PRODUCTIVIDAD** para cuyo efecto adjunto los documentos que se requiere para validar a través de juicio de experto , es imprescindible contar con la aprobación de dichos instrumentos para poder aplicar, se ha considerado conveniente recurrir a usted, por su connotada experiencia en el tema; así mismo su observaciones y recomendaciones como juez de validación, serán de gran ayuda para la elaboración final de nuestro instrumento de investigación.

El expediente de validación contiene:

- a) Anexo 1 : Carta de Presentación
- b) Anexo 2 : Matriz de Consistencia
- c) Anexo 3 : Matriz de Operacionalización de Variables
- d) Anexo 4 : Matriz de Construcción del Instrumento
- e) Anexo 5 : Instrumento de Investigación
- f) Anexo 6 : Planilla de Juicio de Expertos

Agradeciéndole de antemano, y expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente,



---

ANGELA LEONELA CAPCHA JURADO

DNI: 47335286

## Carta de presentación

**Doctor/Mg/Lic.: GUTIERREZ MEZA FREDI PAUL**

Presente:

Asunto: Validación de cuestionario

Me es grato comunicarme con usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que como ex estudiante, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables: carrera profesional de Administración y Sistemas, recurro a su digna persona para solicitar que evalúe los instrumentos denominados: **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO y PRODUCTIVIDAD** para cuyo efecto adjunto los documentos que se requiere para validar a través de juicio de experto , es imprescindible contar con la aprobación de dichos instrumentos para poder aplicar, se ha considerado conveniente recurrir a usted, por su connotada experiencia en el tema; así mismo su observaciones y recomendaciones como juez de validación, serán de gran ayuda para la elaboración final de nuestro instrumento de investigación.

El expediente de validación contiene:

- a) Anexo 1 : Carta de Presentación
- b) Anexo 2 : Matriz de Consistencia
- c) Anexo 3 : Matriz de Operacionalización de Variables
- d) Anexo 4 : Matriz de Construcción del Instrumento
- e) Anexo 5 : Instrumento de Investigación
- f) Anexo 6 : Planilla de Juicio de Expertos

Agradeciéndole de antemano, y expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente,



---

ANGELA LEONELA CAPCHA JURADO

DNI: 47335286

## Carta de presentación

**Doctor/Mg/ Lic.: CAMAYO MEZA MELQUIADES FLAVIO**

Presente:

Asunto: Validación de cuestionario

Me es grato comunicarme con usted para expresarle un cordial saludo y así mismo hacer de su conocimiento que como ex estudiante, de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables: carrera profesional de Administración y Sistemas, recurro a su digna persona para solicitar que evalúe los instrumentos denominados: **GESTIÓN DE TALENTO HUMANO y PRODUCTIVIDAD** para cuyo efecto adjunto los documentos que se requiere para validar a través de juicio de experto , es imprescindible contar con la aprobación de dichos instrumentos para poder aplicar, se ha considerado conveniente recurrir a usted, por su connotada experiencia en el tema; así mismo su observaciones y recomendaciones como juez de validación, serán de gran ayuda para la elaboración final de nuestro instrumento de investigación.

El expediente de validación contiene:

- a) Anexo 1 : Carta de Presentación
- b) Anexo 2 : Matriz de Consistencia
- c) Anexo 3 : Matriz de Operacionalización de Variables
- d) Anexo 4 : Matriz de Construcción del Instrumento
- e) Anexo 5 : Instrumento de Investigación
- f) Anexo 6 : Planilla de Juicio de Expertos

Agradeciéndole de antemano, y expresándole mi sentimiento y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispone a la presente.

Atentamente,

---

ANGELA LEONELA CAPCHA JURADO

DNI: 47335286

## EVALUACIÓN DE LOS EXPERTOS

### DE: PAUL MARTÍNEZ VITOR

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1  
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Paul Martínez Vitor	Maestro en Administración Estratégica de Empresas	15	Nivel alto

Sello y Firma:

  
 -----  
**Mtro. Paul Denis Martínez Vitor**  
**ADMINISTRADOR**  
**CLAD - 03489**

### DE: FREDI PAUL GUTIERREZ MEZA

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

<b>Calificación:</b>	5. No cumple con el criterio
	6. Nivel bajo
	7. Nivel moderado
	8. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1  
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Fredí Paul Gutiérrez Meza	Maestro en Administración	15	Nivel alto

Sello y Firma:

  
 -----  
**Mtro. Fredi Paul Gutiérrez Meza**  
**Miembro de comité de Calidad EPAS FCAC UPLA**  
**Docente Universitario FCAC UPLA**

**DE: MELQUIADES FLAVIO CAMAYO MEZA**

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	9.	No cumple con el criterio
	10.	Nivel bajo
	11.	Nivel moderado
	12.	Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1  
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
Melquiades Flavio Camayo Meza	Maestro en Administración Estratégica de Empresas	15	Nivel alto

Sello y Firma:

-----  
**MELQUIADES FLABIO CAMAYO MEZA**  
 DNI N° 19916729



**ANEXO 6: LA DATA DE PROCESAMIENTO DE DATOS**

N	VARIABLE 1													VARIABLE 2												V1	V2	D1	D2	D3	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25						P26
1	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4,05	4,00	4,00	3,89	3,78	
2	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4,00	3,98	3,98	3,99	3,90
3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3,99	3,99	3,50	3,88	3,56
4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4,00	3,85	3,65	3,78	3,70
5	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4,00	3,20	3,45	3,15	3,44
6	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4,15	4,00	4,00	4,50	4,00
7	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4,20	4,00	4,02	4,50	4,02
8	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4,11	4,11	4,12	4,50	4,03
9	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4,00	3,98	4,03	4,50	3,99
10	5	5	3	3	4	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	5	4	4	5	4,00	3,99	4,00	4,50	4,50
11	5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4,00	3,65	4,00	4,00	4,50
12	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	5,00	4,65	4,65	4,15	4,59
13	5	5	3	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4,50	4,00	4,11	4,00	4,06
14	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4,22	4,00	4,10	4,00	4,12

15	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4,3	4,1	4,2	4,0	4,3
16	3	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4,2	4,0	4,1	4,1	4,1
17	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4,0	3,8	3,9	4,0	4,0
18	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4,0	3,9	4,0	4,0	3,7
19	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4,0	3,6	4,0	4,0	3,9
20	3	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4,0	3,7	3,9	4,0	3,9
21	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4,0	4,0	3,9	3,7	3,7
22	4	4	3	4	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	3,8	3,7	3,9	4,5	3,6
23	4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	3,8	3,8	3,8	3,4	3,6
24	4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	4	4	4	3	5	5	5	3	5	4	5	3	4	3,9	3,8	3,7	4,5	3,7
25	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4,5	3,6	3,6	4,5	3,6
26	4	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4,5	3,6	3,6	3,5	3,6
27	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4,5	3,7	3,6	3,6	3,7
28	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4,5	3,5	3,1	3,4	4,5
29	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	5	4	3	5	3,4	3,4	3,3	3,3	4,5
30	4	4	4	3	5	4	4	4	2	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	5	4	3	5	3,9	3,7	3,4	3,8	4,5
31	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	5	4	4	5	3,8	3,6	4,0	3,8	4,5
32	5	5	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	2	4	5	4	4	5	3,6	3,5	3,4	3,6	4,5

33	5	5	4	4	5	3	4	4	2	4	5	4	4	5	5	3	4	3	4	4	2	4	5	4	4	5	4,0	3,9	3,8	3,9	3,9	
34	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4,1	4,0	4,0	4,0	4,0	
35	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	5	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	4,1	4,0	4,0	4,0	4,0	
36	5	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4,3	4,0	4,0	4,0	4,2	
37	5	3	4	4	4	3	5	5	3	3	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	3	3	4	3	4	4	4,2	4,1	3,9	4,1	4,2	
38	3	3	4	5	4	3	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	4	3	4	3	4	4	4,3	4,2	4,0	4,2	4,2	
39	3	3	4	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4,3	4,3	4,2	4,1	4,1	
40	3	3	3	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4,1	4,0	4,1	4,0	4,0	
41	4	3	3	5	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4,1	4,0	4,0	4,1	4,1	
42	4	3	3	5	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4,1	4,0	4,0	4,0	4,0	
43	4	3	3	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	4,0	4,0	3,8	4,0	3,7	
44	4	4	3	5	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4,6	4,3	4,1	4,1	4,4	
45	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4,5	4,4	4,3	4,3	4,3	
46	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4,5	4,4	4,4	4,4	4,4
47	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4,3	4,2	4,2	4,2	4,2
48	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4,6	4,3	4,5	4,5	4,3
49	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	5	4	5	5	4,8	4,5	4,6	4,7	4,6
50	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4,3	4,2	4,2	4,3	4,2

51	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4,2	4,1	4,1	4,1	4,2
52	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4,0	4,0	3,9	4,0	4,0
53	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
54	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
55	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	3,8	3,8	4,0	3,7	3,6
56	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	3,7	3,7	3,6	3,6	3,6
57	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	3,7	3,7	3,6	3,6	3,7
58	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4,1	4,1	4,0	4,0	4,0
59	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4,6	4,2	4,5	4,4	4,1
60	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4,0	4,0	4,0	3,8	3,7
61	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4,0	3,9	3,9	3,9	3,9
62	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3,9	3,9	3,5	3,8	3,5
63	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3,8	3,8	3,6	3,7	3,7
64	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3,5	3,2	3,4	3,1	3,4
65	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4,1	4,0	4,0	4,0	4,0
66	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4,2	4,0	4,0	4,0	4,0
67	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4,1	4,1	4,1	4,0	4,0
68	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4,0	3,9	4,0	4,0	3,9

69	5	5	3	3	4	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	5	4	4	5	4,0	3,9	4,0	4,0	3,8
70	5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4,0	3,6	4,0	4,0	3,8
71	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	5,0	4,6	4,6	4,1	4,5
72	5	5	3	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4,1	4,0	4,1	4,0	4,0
73	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4,2	4,0	4,1	4,0	4,1
74	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4,3	4,1	4,2	4,0	4,3
75	3	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4,2	4,0	4,1	4,1	4,1
76	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4,0	3,8	3,9	4,0	4,0
77	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4,0	3,9	4,0	4,0	3,7
78	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4,0	3,6	4,0	4,0	3,9
79	3	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4,0	3,7	3,9	4,0	3,9
80	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3,8	4,0	3,9	3,7	3,7
81	4	4	3	4	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	3,8	3,7	3,9	3,6	3,6
82	4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	3,8	3,8	3,8	3,4	3,6
83	4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	4	4	4	3	5	5	5	3	5	4	5	3	4	3,9	3,8	3,7	3,7	3,7
84	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	3	4	3,7	3,6	3,6	3,6	3,6
85	4	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	3	4	3,8	3,6	3,6	3,5	3,6
86	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3,8	3,7	3,6	3,6	3,7

87	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3,2	3,5	3,1	3,4	3,1
88	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	5	4	3	5	3,4	3,4	3,3	3,3	3,3
89	4	4	4	3	5	4	4	4	2	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	5	4	3	5	3,9	3,7	3,4	3,8	3,7
90	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	5	4	4	5	3,8	3,6	4,0	3,8	3,8
91	5	5	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	2	4	5	4	4	5	3,6	3,5	3,4	3,6	3,6
92	5	5	4	4	5	3	4	4	2	4	5	4	4	5	5	3	4	3	4	4	2	4	5	4	4	5	4,0	3,9	3,8	3,9	3,9
93	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4,1	4,0	4,0	4,0	4,0
94	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	5	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	4,1	4,0	4,0	4,0	4,0
95	5	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	4,3	4,0	4,0	4,0	4,2
96	5	3	4	4	4	3	5	5	3	3	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	3	3	4	3	4	4	4,2	4,1	3,9	4,1	4,2
97	3	3	4	5	4	3	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	4	3	4	3	4	4	4,3	4,2	4,0	4,2	4,2
98	3	3	4	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4,3	4,3	4,2	4,1	4,1
99	3	3	3	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4,1	4,0	4,1	4,0	4,0
100	4	3	3	5	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4,1	4,0	4,0	4,1	4,1
101	4	3	3	5	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4,1	4,0	4,0	4,0	4,0
102	4	3	3	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4,0	4,0	3,8	4,0	3,7
103	4	4	3	5	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4,6	4,3	4,1	4,1	4,4
104	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4,5	4,4	4,3	4,3	4,3

10	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4,5	4,4	4,4	4,4	4,4
10	6	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4,3	4,2	4,2	4,2	4,2
10	7	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4,6	4,3	4,5	4,5	4,3
10	8	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4,8	4,5	4,6	4,7	4,6
10	9	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4,3	4,2	4,2	4,3	4,2
11	0	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4,2	4,1	4,1	4,1	4,2
11	1	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4,0	4,0	3,9	4,0	4,0
11	2	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
11	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4,0	4,0	4,0	4,0	4,0
11	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	3,8	3,8	4,0	3,7	3,6
11	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	3,7	3,7	3,6	3,6	3,6
11	6	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	3,7	3,7	3,6	3,6	3,7
11	7	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4,1	4,1	4,0	4,0	4,0
11	8	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4,6	4,2	4,5	4,4	4,1
11	9	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4,0	4,0	4,0	3,8	3,7
12	0	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4,0	3,9	3,9	3,9	3,9
12	1	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3,9	3,9	3,5	3,8	3,5
12	2	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3,8	3,8	3,6	3,7	3,7

12																														3,5	3,2	3,4	3,1	3,4	
3	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	0	0	5	5	4			
12																															4,1	4,0	4,0	4,0	4,0
4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	0	0	0	0	0		
12																															4,2	4,0	4,0	4,0	4,0
5	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	0	0	2	0	0	2		
12																															4,1	4,1	4,1	4,0	4,0
6	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	1	1	2	0	0	3		
12																															4,0	3,9	4,0	4,0	3,9
7	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	0	8	3	0	0	9		
12																															4,0	3,9	4,0	4,0	3,8
8	5	5	3	3	4	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	5	4	4	5	5	0	9	0	0	0	9		
12																															4,0	3,6	4,0	4,0	3,8
9	5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	5	0	5	0	0	0	7		
13																															5,0	4,6	4,6	4,1	4,5
0	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	5	0	5	5	5	5	9		
13																															4,1	4,0	4,1	4,0	4,0
1	5	5	3	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	2	0	1	0	0	6		
13																															4,2	4,0	4,1	4,0	4,1
2	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	2	0	0	0	0	2		
13																															4,3	4,1	4,2	4,0	4,3
3	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	0	5	2	0	0	3		
13																															4,2	4,0	4,1	4,1	4,1
4	3	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	0	5	0	0	5	6		
13																															4,0	3,8	3,9	4,0	4,0
5	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	0	7	8	0	0	0		
13																															4,0	3,9	4,0	4,0	3,7
6	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	0	8	0	0	0	8		
13																															4,0	3,6	4,0	4,0	3,9
7	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	0	5	1	0	0	4		
13																															4,0	3,7	3,9	4,0	3,9
8	3	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	0	9	8	0	0	6		
13																															3,8	4,0	3,9	3,7	3,7
9	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	0	5	5	5	4		
14																															3,8	3,7	3,9	3,6	3,6
0	4	4	3	4	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	4	6	5	2	5	5	6		



14																										3,8	3,8	3,8	3,4	3,6	
1	4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	7	0	0	5	4
14																											3,9	3,8	3,7	3,7	3,7
2	4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	4	4	4	3	5	5	5	3	5	4	5	3	4	6	6	7	8	8
14																											3,7	3,6	3,6	3,6	3,6
3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	5	1	6	1
14																											3,8	3,6	3,6	3,5	3,6
4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	0	6	5	9
14																											3,8	3,7	3,6	3,6	3,7
5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	0	5	5	5
14																											3,2	3,5	3,1	3,4	3,1
6	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	6	0	5	5	5
14																											3,4	3,4	3,3	3,3	3,3
7	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	5	4	3	5	5	0	3	3	3
14																											3,9	3,7	3,4	3,8	3,7
8	4	4	4	3	5	4	4	4	2	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	5	4	3	5	4	0	4	7	8
14																											3,8	3,6	4,0	3,8	3,8
9	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	5	4	4	5	5	0	0	4	1
15																											3,6	3,5	3,4	3,6	3,6
0	5	5	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	2	4	5	4	4	5	5	0	4	6	0
15																											4,0	3,9	3,8	3,9	3,9
1	5	5	4	4	5	3	4	4	2	4	5	4	4	5	5	3	4	3	4	4	2	4	5	4	4	5	0	9	8	7	4
15																											4,1	4,0	4,0	4,0	4,0
2	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	0	0	0	0	0
15																											4,1	4,0	4,0	4,0	4,0
3	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	5	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	5	0	2	0	2
15																											4,3	4,0	4,0	4,0	4,2
4	5	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	5	0	5	0	1
15																											4,2	4,1	3,9	4,1	4,2
5	5	3	4	4	4	3	5	5	3	3	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	3	3	4	3	4	4	5	5	9	5	0
15																											4,3	4,2	4,0	4,2	4,2
6	3	3	4	5	4	3	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	4	3	4	3	4	4	1	5	9	6	1
15																											4,3	4,3	4,2	4,1	4,1
7	3	3	4	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	0	6	2	5	5
15																											4,1	4,0	4,1	4,0	4,0
8	3	3	3	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	8	5	9	6

159	4	3	3	5	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4,13	4,01	4,02	4,05	4,12
160	4	3	3	5	3	4	5	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4,12	4,02	4,02	4,06	4,09
161	4	3	3	5	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	4,00	4,00	3,88	4,00	3,78
162	4	4	3	5	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4,65	4,36	4,15	4,12	4,44
163	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	5	4,55	4,45	4,33	4,33	4,33
164	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4,50	4,44	4,44	4,44	4,45
165	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4,32	4,22	4,22	4,22	4,25
166	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4,62	4,36	4,55	4,55	4,36
167	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	5	5	4,86	4,55	4,65	4,77	4,63
168	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4,36	4,23	4,28	4,32	4,25
169	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4,26	4,12	4,14	4,12	4,26
170	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4,00	4,00	3,94	4,00	4,00
171	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4,02	4,02	4,00	4,00	4,00
172	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4,08	4,08	4,00	4,00	4,00
173	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	3,89	3,89	4,00	3,78	3,64
174	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	3,78	3,78	3,65	3,66	3,60
175	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	3,78	3,78	3,64	3,68	3,70
176	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4,12	4,12	4,00	4,00	4,00

177	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4,6	4,2	4,5	4,4	4,1		
178	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4,0	4,0	4,0	3,8	3,7	
179	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4,0	3,9	3,9	3,9	3,9	
180	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3,9	3,9	3,5	3,8	3,5	
181	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3,8	3,8	3,6	3,7	3,7	
182	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3,5	3,2	3,4	3,1	3,4	
183	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4,1	4,0	4,0	4,0	4,0	
184	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4,2	4,0	4,0	4,0	4,0	
185	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4,1	4,1	4,1	4,0	4,0	
186	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4,0	3,9	4,0	4,0	3,9	
187	5	5	3	3	4	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	5	4	4	5	5	4,0	3,9	4,0	4,0	3,8	
188	5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	5	4,0	3,6	4,0	4,0	3,8	
189	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	5	0	4,6	4,6	4,1	4,5	
190	5	5	3	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	5	2	4,1	4,0	4,1	4,0	4,0
191	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	2	4,2	4,0	4,1	4,0	4,1
192	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	0	4,3	4,1	4,2	4,0	4,3
193	3	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	0	4,2	4,0	4,1	4,1	4,1
194	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	0	4,0	3,8	3,9	4,0	4,0

19	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4,0	3,9	4,0	4,0	3,7
19	6	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4,0	3,6	4,0	4,0	3,9
19	7	3	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4,0	3,7	3,9	4,0	3,9
19	8	4	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	4	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3,8	4,0	3,9	3,7	3,7
19	9	4	4	3	4	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	3,8	3,7	3,9	3,6	3,6
20	0	4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	3,8	3,8	3,8	3,4	3,6
20	1	4	4	3	4	4	5	5	5	3	5	4	5	3	4	4	4	3	5	5	5	3	5	4	5	3	4	3,9	3,8	3,7	3,7	3,7
20	2	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	3	4	3,7	3,6	3,6	3,6	3,6
20	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	5	4	5	3	4	4	4	3	4	5	4	3	5	4	5	3	4	3,8	3,6	3,6	3,5	3,6
20	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3,8	3,7	3,6	3,6	3,7
20	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	3,2	3,5	3,1	3,4	3,1
20	6	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	5	4	3	5	3,4	3,4	3,3	3,3	3,3
20	7	4	4	4	3	5	4	4	4	2	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	4	5	4	3	5	3,9	3,7	3,4	3,8	3,7
20	8	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	2	4	5	4	4	5	3,8	3,6	4,0	3,8	3,8
20	9	5	5	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	2	4	5	4	4	5	3,6	3,5	3,4	3,6	3,6
21	0	5	5	4	4	5	3	4	4	2	4	5	4	4	5	5	3	4	3	4	4	2	4	5	4	4	5	4,0	3,9	3,8	3,9	3,9
21	1	5	5	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	3	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	4,1	4,0	4,0	4,0	4,0
21	2	5	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	5	3	4	3	4	4	3	4	5	3	4	5	4,1	4,0	4,0	4,0	4,0

21																										4,3	4,0	4,0	4,0	4,2		
3	5	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	5	0	5	0	0	1
21																											4,2	4,1	3,9	4,1	4,2	
4	5	3	4	4	4	3	5	5	3	3	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	3	3	4	3	4	4	5	5	9	5	0	
21																											4,3	4,2	4,0	4,2	4,2	
5	3	3	4	5	4	3	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	5	5	4	3	4	3	4	4	1	5	9	6	1	
21																											4,3	4,3	4,2	4,1	4,1	
6	3	3	4	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	0	6	2	5	5	
21																											4,1	4,0	4,1	4,0	4,0	
7	3	3	3	5	5	4	5	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	5	8	5	9	6	
21																											4,1	4,0	4,0	4,1	4,1	
8	4	3	3	5	5	4	5	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	3	1	2	5	2	
21																											4,1	4,0	4,0	4,0	4,0	
9	4	3	3	5	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	2	2	6	9	
22																											4,0	4,0	3,8	4,0	3,7	
0	4	3	3	5	3	4	5	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	3	4	4	5	3	4	5	0	0	8	0	8
22																											4,6	4,3	4,1	4,1	4,4	
1	4	4	3	5	3	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	6	5	2	4
22																											4,5	4,4	4,3	4,3	4,3	
2	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	3
22																											4,5	4,4	4,4	4,4	4,4	
3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	0	4	4	4	5
22																											4,3	4,2	4,2	4,2	4,2	
4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	2	2	2	2	5
22																											4,6	4,3	4,5	4,5	4,3	
5	5	4	3	4	3	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	5	5	2	6	5	5	6	
22																											4,8	4,5	4,6	4,7	4,6	
6	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	3	5	4	5	5	6	5	5	7	3	
22																											4,3	4,2	4,2	4,3	4,2	
7	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	5	4	6	3	8	2	5	
22																											4,2	4,1	4,1	4,1	4,2	
8	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	6	2	4	2	6	
22																											4,0	4,0	3,9	4,0	4,0	
9	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	0	0	4	0	0	
23																											4,0	4,0	4,0	4,0	4,0	
0	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	0	0	0	

23 1	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4,0 8	4,0 8	4,0 0	4,0 0	4,0 0
23 2	4	5	4	3	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	3,8 9	3,8 9	4,0 0	3,7 8	3,6 4
23 3	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	5	4	5	3,7 8	3,7 8	3,6 5	3,6 6	3,6 0
23 4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	3,7 8	3,7 8	3,6 4	3,6 8	3,7 0
23 5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4,1 2	4,1 2	4,0 0	4,0 0	4,0 0
23 6	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4,6 5	4,2 6	4,5 5	4,4 4	4,1 5
23 7	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4,0 5	4,0 0	4,0 0	3,8 9	3,7 8
23 8	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4,0 0	3,9 8	3,9 8	3,9 9	3,9 0
23 9	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3,9 9	3,9 9	3,5 0	3,8 8	3,5 6
24 0	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3,8 5	3,8 5	3,6 5	3,7 8	3,7 0
24 1	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3,5 0	3,2 0	3,4 5	3,1 5	3,4 4
24 2	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4,1 5	4,0 0	4,0 0	4,0 0	4,0 0
24 3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4,2 0	4,0 0	4,0 2	4,0 0	4,0 2
24 4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4,1 1	4,1 1	4,1 2	4,0 0	4,0 3
24 5	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4,0 0	3,9 8	4,0 3	4,0 0	3,9 9
24 6	5	5	3	3	4	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	5	4	4	5	4,0 0	3,9 9	4,0 0	4,0 0	3,8 9
24 7	5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4,0 0	3,6 5	4,0 0	4,0 0	3,8 7
24 8	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	5,0 0	4,6 5	4,6 5	4,1 5	4,5 9

24 9	5	5	3	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4,1 2	4,0 0	4,1 1	4,0 0	4,0 6
25 0	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4,2 2	4,0 0	4,1 0	4,0 0	4,1 2
25 1	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4,3 0	4,1 5	4,2 2	4,0 0	4,3 3
25 2	3	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4,2 0	4,0 5	4,1 0	4,1 5	4,1 6
25 3	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4,0 0	3,8 7	3,9 8	4,0 0	4,0 0
25 4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4,0 0	3,9 8	4,0 0	4,0 0	3,7 8
25 5	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4,0 0	3,6 5	4,0 1	4,0 0	3,9 4
25 6	3	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4,0 0	3,7 9	3,9 8	4,0 0	3,9 6
25 7	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3,8 4	4,0 0	3,9 5	3,7 5	3,7 4
25 8	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3,8 6	3,7 5	3,9 2	3,6 5	3,6 6
25 9	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3,8 7	3,8 0	3,8 0	3,4 5	3,6 4
26 0	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3,9 6	3,8 6	3,7 7	3,7 8	3,7 8
26 1	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3,7 4	3,6 5	3,6 1	3,6 6	3,6 1
26 2	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3,8 4	3,6 0	3,6 6	3,5 5	3,6 9
26 3	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3,8 4	3,7 0	3,6 5	3,6 5	3,7 5
26 4	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3,2 6	3,5 0	3,1 5	3,4 5	3,1 5
26 5	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3,4 5	3,4 0	3,3 3	3,3 3	3,3 3
26 6	5	5	3	3	4	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	5	4	4	5	3,9 4	3,7 0	3,4 4	3,8 7	3,7 8

267	5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4,05	4,00	4,00	3,89	3,78		
268	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4,00	3,98	3,98	3,99	3,90		
269	5	5	3	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	5	3,99	3,99	3,50	3,88	3,56		
270	5	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	3,85	3,85	3,65	3,78	3,70		
271	5	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	3,50	3,20	3,45	3,15	3,44		
272	3	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4,15	4,00	4,00	4,00	4,00		
273	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4,20	4,00	4,02	4,00	4,02		
274	3	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4,11	4,11	4,12	4,00	4,03		
275	3	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4,00	3,98	4,03	4,00	3,99		
276	3	4	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4,00	3,99	4,00	4,00	3,89		
277	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	0	5	0	0	7
278	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5,00	4,65	4,65	4,15	4,59	
279	4	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	0	1	0	6
280	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	0	0	0	2
281	4	4	3	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	0	5	2	0	3	
282	5	5	3	3	4	3	5	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	5	3	3	4	5	4	4	5	4,20	4,05	4,10	4,15	4,16		
283	5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	4	5	4	4	5	4,00	3,87	3,98	4,00	4,00		
284	5	5	3	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4,00	3,98	4,00	4,00	3,78		





## **ANEXO 7: CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **Consentimiento Informado**

#### **Información:**

La presente investigación es conducida por la Bachiller Angela Leonela Capcha Jurado, de la Universidad Peruana Los Andes. El propósito del estudio es recoger información acerca del tema: **La gestión del talento humano y la productividad en la entidad pública Provias Nacional Lima Metropolitana 2019**

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Una vez transcritas sus respuestas se destruirán.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse del proyecto en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas durante el acto le parece incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber a la investigadora Angela Leonela Capcha Jurado (989887975) o de no responderlas.

Desde ya le agradecemos su participación.

#### **Aceptación:**

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por: Angela Leonela Capcha Jurado, He sido informado (a) del propósito del trabajo de investigación.

Reconozco que la información que yo provea en el trabajo de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

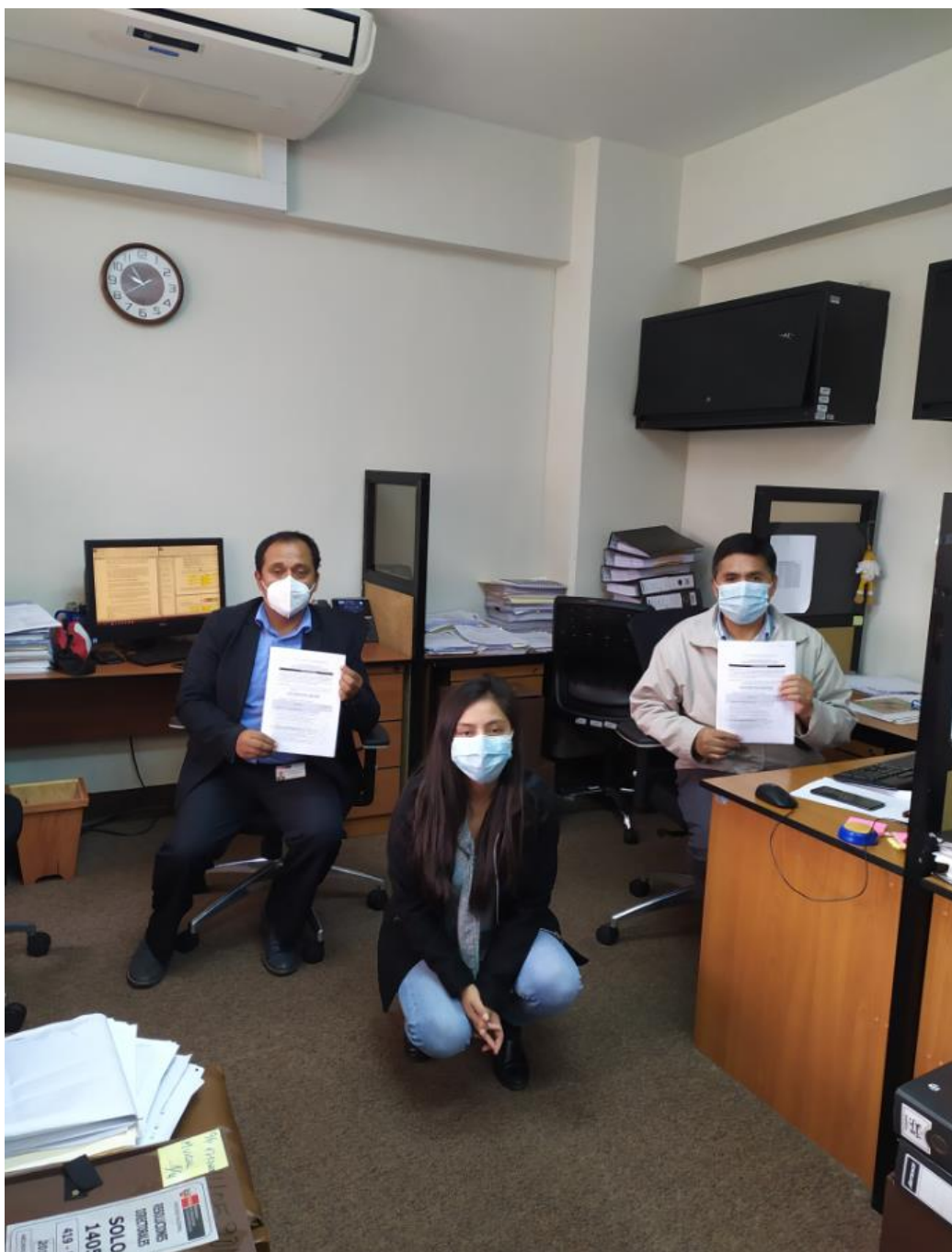
Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar al investigador: Angela Leonela Capcha Jurado

Firma y/o Nombre:

Fecha: Lima, 14 de diciembre del 2020

**ANEXO 8: FOTOS DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO**

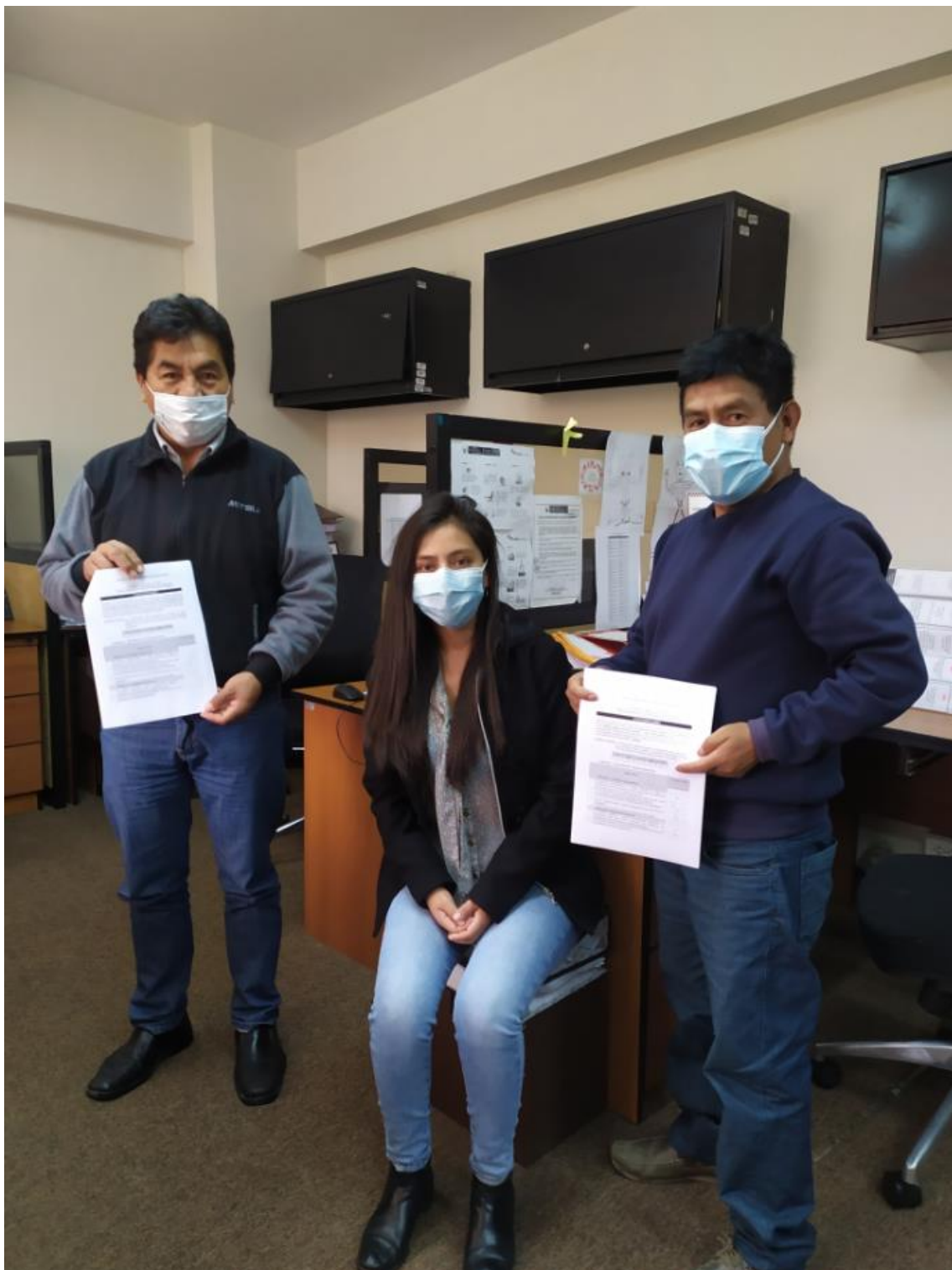
- \*Fotos con algunos trabajadores que realizan trabajo presencial en Provias Nacional- Av. Zorritos N°1203 Lima
- \*Área de Órgano de Control Institucional – Diciembre 2020
- \*Se utiliza las mascarillas debido a la pandemia del Covid-19.



\*Fotos con algunos trabajadores que realizan trabajo presencial en Provias Nacional- Av. Zorritos N°1203 Lima

\*Área de Órgano de Control Institucional– Diciembre 2020

\*Se utiliza las mascarillas debido a la pandemia del Covid-19.



\*Fotos con algunos trabajadores que realizan trabajo presencial en Provias Nacional- Av. Zorritos N°1203 Lima  
\*Área de Sub. Dirección de Obras – Diciembre 2020  
\*Se utiliza las mascarillas debido a la pandemia del Covid-19.



\*Fotos con algunos trabajadores que realizan trabajo presencial en Provias Nacional- Av. Zorritos N°1203- Lima

\*Área de Órgano de Control Institucional – Diciembre 2020

\*Se utiliza las mascarillas debido a la pandemia del Covid-19.