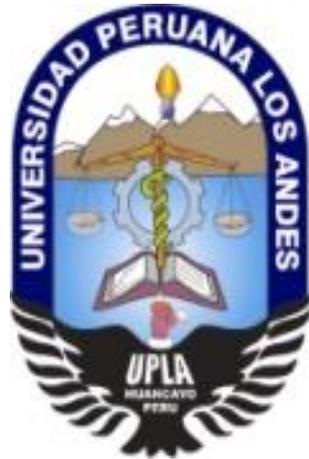


**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**  
**Escuela Profesional de Administración y Sistemas**



**TESIS**

**Influencia de la Gestión del Talento Humano en la Productividad  
del Centro Piscícola el Ingenio Huancayo - 2018**

Para Optar : Título Profesional de Licenciado en  
Administración

Autor(es) : Bachiller Casaico Meza, Juan Carlos Remigio  
Bachiller De la Cruz Hinostraza, Nidia Talía

Asesor : Lic. Adm. Ivo Genaro Guevara Sinchez

Línea de Investigación  
Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de Inicio y Culminación : 16 de Julio del 2019 / 05 de noviembre del  
2020

Huancayo – Perú  
2020

**HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

**TESIS**

**INFLUENCIA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA  
PRODUCTIVIDAD DEL CENTRO PISCÍCOLA EL INGENIO HUANCAYO – 2018**

**PRESENTADO POR:**

Bach. Casaico Meza, Juan Carlos Remigio

Bach. De la Cruz Hinojosa, Nidia Talía

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE: LICENCIADOS EN ADMINISTRACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

**APROBADO POR EL SIGUIENTE JURADO:**

**PRESIDENTE: FREDI GUTIERREZ MARTINEZ**

**PRIMER MIEMBRO: MG. ADM. WALTER RUBEN SANTANA CAMARGO**

**SEGUNDO MIEMBRO: LIC. ADM. PAUL DENIS MARTINEZ VITOR**

**TERCER MIEMBRO: DRA. DORIS ISABEL ALVARADO CANTURIN**

Huancayo, 08 de Abril del 2021

**ASESOR:**

**LIC. ADM. IVO GENARO GUEVARA SINCHIZ**

## **DEDICATORIA**

A ti mi Dios por darme la oportunidad de vivir, por ser mi luz y fortaleza en este mundo.

A mis padres, milagro de vida, felicidad, y motor de mi vida.

**Nidia Talía, De la Cruz Hinostrera**

A Dios por brindarme prosperidad y ser un hombre de bien en esta sociedad, a mi padre Remigio porque desde el cielo me guía y me ilumina, a mi madre por el gran esfuerzo que hizo para mi superación profesional.

**Juan Carlos Remigio, Casaico Meza**

## **AGRADECIMIENTOS**

Queremos agradecer a todos nuestros maestros de la Universidad Peruana Los Andes; por sus enseñanzas y apoyo incondicional que permitió contribuir en nuestra superación profesional.

Al encargado del Centro Piscícola El Ingenio el Biólogo Silvera Solís Martin, al jefe de producción, Ing. Montalvo Huamán Rafael, al jefe de grupo el Tec. Samaniego Núñez José y a todos los colaboradores nombrados y contratados por habernos acogido en sus ambientes de trabajo y por hacernos sentir parte de la hermosa familia de piscicultores de Ingenio

**Los Autores.**

## INTRODUCCIÓN

Esta investigación titulada Influencia de la Gestión del Talento Humano en la Productividad del Centro Piscícola el Ingenio Huancayo – 2018, trata de determinar la relevancia entre las variables de investigación, asimismo ver la importancia de la gestión del talento humano y cómo influye en la optimización de la productividad, y como consecuencia generar resultados positivos en bien de la organización. Es de suma importancia considerar el permanente cambio vertiginoso el mismo que exige definir manejos de gestión del talento humano, acorde a los nuevos requerimientos para mantener la capacidad competitiva en condiciones de eficiencia y eficacia. Respecto al problema de la presente investigación, describen los autores:

Las personas constituyen el activo más importante de las organizaciones. El contexto de la administración de recursos humanos lo representan la estrecha interdependencia de las organizaciones y las personas. Tanto las organizaciones como las personas varían enormemente. La relación entre ambas, que antes se consideró conflictiva, hoy se basa en una solución del tipo ganar ganar. (Chiavenato 2009, p. 29).

Todas aquellas compañías que hayan interiorizado la importancia de contar con los mejores equipos y de construir el compromiso con sus profesionales gozarán de posiciones privilegiadas. (Jericó 2008, p. XI).

Sabemos que el gran reto de las Instituciones es la implementación de la gestión del talento humano en la organización, ya que esta debe contribuir a elevar la productividad y en general coadyuvar a la solución de las necesidades del sector empleador en tal forma que estas necesidades sean coherentes con los fines de la organización.

Por ello la investigación se circunscribió en el análisis de las variables de estudio aplicadas en el Centro Piscícola el Ingenio Huancayo. Ante esta realidad, la presente investigación tuvo como intención suscitar un cambio positivo en la gestión del talento humano.

La investigación se encuentra organizada en cinco capítulos: Capítulo I: Planteamiento del Problema, Capítulo II: Marco Teórico, Capítulo III: Hipótesis y Variables, Capítulo IV: Metodología de la Investigación, Capítulo V: Resultados. Y así presentar las conclusiones y recomendaciones; la referencia bibliográfica utilizada en esta investigación.

Los Autores.

## INDICE

DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTOS.....	6
INTRODUCCIÓN.....	7
CONTENIDO DE TABLAS.....	13
CONTENIDO DE ILUSTRACIÓN.....	16
RESUMEN.....	19
ABSTRACT.....	20
1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	21
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	21
1.2 Delimitación del problema.....	23
1.3 Formulación del problema.....	24
1.3.1 Problema general.....	24
1.3.2 Problemas específicos.....	24
1.4 Justificación.....	24
1.4.1 Social.....	24
1.4.2 Teórica.....	24
1.4.3 Metodológica.....	24
1.5 Objetivos de la investigación.....	25
1.5.1 Objetivo general.....	25
1.5.2 Objetivos específicos.....	25

2	MARCO TEÓRICO .....	26
2.1	Antecedentes (Nacionales e Internacionales) .....	26
2.1.1	Antecedentes nacionales.....	26
2.1.2	Antecedentes internacionales.....	29
2.2	Bases teóricas o científicas .....	31
2.2.1	Concepto de talento. ....	32
2.2.2	Concepto de gestión del talento humano. ....	32
2.2.3	Procesos de la gestión del talento humano. ....	34
2.2.4	Importancia de la gestión del talento humano. ....	36
2.2.5	Características de la gestión del talento humano.....	37
2.2.6	Concepto de productividad.....	38
2.2.7	Importancia de la productividad. ....	42
2.2.8	Características de la productividad.....	43
2.3	Marco Conceptual (de las variables y dimensiones).....	43
2.3.1	Gestión del talento humano .....	43
2.3.2	Productividad.....	44
3	HIPÓTESIS .....	45
3.1	Hipótesis general.....	45
3.1.1	Hipótesis específicas.....	45
3.2	Variables (definición conceptual) .....	45
3.2.1	Variable independiente (V.I.): Gestión del talento humano. ....	45
3.2.2	Variable dependiente (V.D.): Productividad. ....	46

4	METODOLOGÍA .....	47
4.1	Método de investigación .....	47
4.1.1	Método científico.....	47
4.1.2	Enfoque.....	47
4.2	Tipo de investigación.....	48
4.3	Nivel de investigación.....	48
4.4	Diseño de investigación .....	48
4.5	Población y muestra .....	49
4.5.1	Población. ....	49
4.5.2	Muestra. ....	49
4.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	50
4.6.1	Técnica.....	50
4.6.2	Instrumento.....	50
4.6.3	Diseño y evaluación de instrumentos de la investigación. ....	50
4.7	Técnicas de procesamiento y análisis de datos .....	52
4.8	Aspectos éticos de la investigación.....	52
5	RESULTADOS .....	54
5.1	Descripción de resultados .....	54
5.1.1	Procesamiento, análisis e interpretación de la información. (estadística descriptiva).....	54
5.1.2	Organización, análisis e interpretación de resultados.....	55
5.2	Contrastación de hipótesis .....	90

5.2.1	Proceso de la prueba de hipótesis (estadística inferencial).....	90
6	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	99
	CONCLUSIONES.....	101
	RECOMENDACIONES .....	102
	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	103
	ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA .....	107
	ANEXO N° 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES .....	108
	ANEXO N° 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO .....	109
	ANEXO N° 4: INSTRUMENTO .....	111
	ANEXO N° 5: CONFIABILIDAD VÁLIDA DEL INSTRUMENTO.....	113
	ANEXO N° 6: PROCESAMIENTO DE DATOS MATRIZ TRIPARTITA.....	117
	ANEXO N° 7: PROCESAMIENTO DE DATOS EN SOFTWARE IBM SPSS STATISTICS V.23 .....	119
	ANEXO N° 8: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS .....	120

## CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1. Cuadro de colaboradores. ....	49
Tabla 2. Jurados expertos .....	51
Tabla 3. Las convocatorias son públicas, claras y explícitas relacionado al puesto laboral. .....	55
Tabla 4. La Institución cuenta con la descripción y requerimientos adecuados según el perfil del puesto. ....	56
Tabla 5. Las convocatorias establecen con precisión el perfil del personal requerido.....	57
Tabla 6. El Término de Referencia indica con claridad los indicadores del perfil laboral.	58
Tabla 7. Los procesos son cumplidos de manera ordenada y justo a tiempo. ....	59
Tabla 8. Existe favoritismo político a la hora de contratar al personal. ....	60
Tabla 9. En el proceso de selección de personal se sigue algún procedimiento previsto....	61
Tabla 10. La institución toma como referencia el currículum vitae para seleccionar al personal más idóneo para el puesto. ....	62
Tabla 11. El proceso de selección contribuye a elegir al personal adecuado para el puesto de trabajo. ....	63
Tabla 12. El personal que labora cumple con el perfil requerido para el puesto de trabajo que ejerce.....	64
Tabla 13. Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales. .	65
Tabla 14. Las convocatorias laborales dentro de la Institución son primero internas y luego externas.....	66
Tabla 15. La Institución fomenta la capacitación continua del personal.....	67
Tabla 16. Se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral. ....	68
Tabla 17. El personal que trabaja en la Institución es ubicado en el puesto donde mejor pueden rendir.....	69

Tabla 18. La Institución ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas.....	70
Tabla 19. Los jefes muestran interés por el desarrollo y crecimiento profesional de los trabajadores a su cargo. ....	71
Tabla 20. Le brindan a los colaboradores condiciones laborales óptimas para un mejor desenvolvimiento dentro de la Institución.....	72
Tabla 21. Dispone de facilidades para comunicarse con sus superiores. ....	73
Tabla 22. Las capacitaciones son realizadas por instituciones de prestigio.....	74
Tabla 23. Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros. ....	75
Tabla 24. Participa con entusiasmo y atención en las reuniones de trabajo.....	76
Tabla 25. Le gusta participar en actividades de equipo de trabajo.....	77
Tabla 26. Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas. ....	78
Tabla 27. Comparte sus conocimientos laborales en beneficio del cumplimiento de metas. ....	79
Tabla 28. Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la Institución para cumplir con las metas. ....	80
Tabla 29. Aplica conocimientos para lograr las metas establecidas haciendo uso racionalizado de los insumos.....	81
Tabla 30. Toma en cuenta los protocolos (formalidades) de la Institución.....	82
Tabla 31. Una actividad eficiente hace un uso óptimo de los recursos. ....	83
Tabla 32. Cumple con los procedimientos administrativos establecidos para su área en el uso adecuado de los recursos.....	84
Tabla 33. Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo para mejorar la producción. ....	85
Tabla 34. Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto y ser más	

productivo.....	86
Tabla 35. Se preocupa por superarse asistiendo a cursos de capacitación para mejorar la producción.....	87
Tabla 36. Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su Institución.....	88
Tabla 37. Le cuesta pedir o recibir ayuda de los demás para realizar su labor. ....	89
Tabla 38. Parámetros del nivel de significancia.....	90
Tabla 39. Problema general. Estadista de la regresión.....	91
Tabla 40. Problema general. Análisis de varianza.....	92
Tabla 41. Problema general. Calculo estadístico.....	92
Tabla 42. Problema específico N° 1. Estadista de la regresión. ....	93
Tabla 43. Problema específico N° 1. Análisis de varianza.....	94
Tabla 44. Problema específico N° 1. Calculo estadístico.....	94
Tabla 45. Problema específico N° 2. Estadista de la regresión. ....	95
Tabla 46. Problema específico N° 2. Análisis de varianza.....	96
Tabla 47. Problema específico N° 2. Calculo estadístico.....	96

## CONTENIDO DE ILUSTRACIÓN

Ilustración 1. Componentes del talento .....	32
Ilustración 2. Formula de la productividad.....	38
Ilustración 3. Productividad definida como relación entre insumos y productos.....	40
Ilustración 4. La productividad como cociente de producción-insumos .....	40
Ilustración 5. Las convocatorias son públicas, claras y explícitas relacionado al puesto laboral.....	55
Ilustración 6. La Institución cuenta con la descripción y requerimientos adecuados según el perfil del puesto.....	56
Ilustración 7. Las convocatorias establecen con precisión el perfil del personal requerido.	57
Ilustración 8. El Término de Referencia indica con claridad los indicadores del perfil laboral.....	58
Ilustración 9. Los procesos son cumplidos de manera ordenada y justo a tiempo.....	59
Ilustración 10. Existe favoritismo político a la hora de contratar al personal. ....	60
Ilustración 11. En el proceso de selección de personal se sigue algún procedimiento previsto.....	61
Ilustración 12. La institución toma como referencia el currículum vitae para seleccionar al personal más idóneo para el puesto.....	62
Ilustración 13. El proceso de selección contribuye a elegir al personal adecuado para el puesto de trabajo.....	63
Ilustración 14. El personal que labora cumple con el perfil requerido para el puesto de trabajo que ejerce.....	64
Ilustración 15. Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales. ....	65
Ilustración 16. Las convocatorias laborales dentro de la Institución son primero internas y	

luego externas.....	66
Ilustración 17. La Institución fomenta la capacitación continua del personal.....	67
Ilustración 18. Se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral. ....	68
Ilustración 19. El personal que trabaja en la Institución es ubicado en el puesto donde mejor pueden rendir.....	69
Ilustración 20. La Institución ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas. ....	70
Ilustración 21. Los jefes muestran interés por el desarrollo y crecimiento profesional de los trabajadores a su cargo. ....	71
Ilustración 22. Le brindan a los colaboradores condiciones laborales óptimas para un mejor desenvolvimiento dentro de la Institución.....	72
Ilustración 23. Dispone de facilidades para comunicarse con sus superiores. ....	73
Ilustración 24. Las capacitaciones son realizadas por instituciones de prestigio. ....	74
Ilustración 25. Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros. ....	75
Ilustración 26. Participa con entusiasmo y atención en las reuniones de trabajo. ....	76
Ilustración 27. Le gusta participar en actividades de equipo de trabajo.....	77
Ilustración 28. Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas. ....	78
Ilustración 29. Comparte sus conocimientos laborales en beneficio del cumplimiento de metas.....	79
Ilustración 30. Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la Institución para cumplir con las metas. ....	80
Ilustración 31. Aplica conocimientos para lograr las metas establecidas haciendo uso racionalizado de los insumos.....	81
Ilustración 32. Toma en cuenta los protocolos (formalidades) de la Institución.....	82
Ilustración 33. Una actividad eficiente hace un uso óptimo de los recursos. ....	83

Ilustración 34. Cumple con los procedimientos administrativos establecidos para su área en el uso adecuado de los recursos.....	84
Ilustración 35. Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo para mejorar la producción.....	85
Ilustración 36. Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto y ser más productivo. ....	86
Ilustración 37. Se preocupa por superarse asistiendo a cursos de capacitación para mejorar la producción.....	87
Ilustración 38. Efectua aportes de caracter academico o tecnico que sea de beneficio a su Institución.....	88
Ilustración 39. Le cuesta pedir o recibir ayuda de los demás para realizar su labor. ....	89
Ilustración 40. Distribución Normal.....	98

## RESUMEN

Esta investigación titulada: “Influencia de la gestión del talento humano en la productividad del centro Piscícola el Ingenio Huancayo - 2018” nos ha permitido determinar la influencia de la gestión del talento humano en la productividad. Los autores que sustentan este trabajo de investigación fueron: Vallejo (2016) respecto a la variable gestión del talento humano y Prokopenko (1989) para la variable productividad. La población fue de tipo censal, estuvo conformada por cuarenta y tres trabajadores de la organización. La investigación se enmarcó dentro del enfoque cuantitativo no experimental, de corte longitudinal y un diseño correlacional. Para el acopio de datos se empleó el instrumento cuestionario a través de la técnica la encuesta; el instrumento fue sometido al análisis de validez y confiabilidad utilizando el coeficiente alfa de cronbach, con lo que se comprobó que su consistencia interna era positiva y confiable para ser aplicados.

A partir de los hallazgos encontrados, al hacer uso del cálculo estadístico de Nivel de Significancia, se demuestra un valor crítico de F o p valor = 8.18629E-30, un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  y un nivel de confianza del 95%, por lo que se concluye que la gestión del talento humano influye significativamente en la productividad del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo.

***Palabras claves:*** Gestión del talento humano, productividad.

## **ABSTRACT**

This research entitled: “Influence of human talent management on the productivity of the Ingenio Huancayo Fish Center - 2018” has allowed us to determine the influence of human talent management on productivity. The authors who support this research work were: Vallejo (2016) regarding the variable human talent management and Prokopenko (1989) for the productivity variable. The population was of the census type, was made up of forty-three workers of the organization. The research was framed within the non-experimental quantitative approach, longitudinal cut and a correlational design. For data collection, the questionnaire instrument was used through the survey technique; the instrument was subjected to the validity and reliability analysis using the cronbach's alpha coefficient, which proved that its internal consistency was positive and reliable to be applied.

Based on the findings, using the statistical calculation of the Level of Significance, a critical value of F op value = 8.18629E-30, a level of significance  $\alpha = 0.05$  and a confidence level of 95% is demonstrated. Therefore, it is concluded that the management of human talent significantly influences the productivity of the El Ingenio Huancayo Fish Center.

Key words: Human talent management, productivity.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

En nuestro país el sector público no es ajeno a ser contrastado con una organización privada, ya que en las entidades del estado también se encuentran conformadas por elementos humanos, quienes brindan los servicios a la sociedad. Si se analiza ambos contextos, generalmente uno y otro tienen deficiencias respecto al manejo de la tarea del talento humano, consecuentemente reflejando un impacto negativo en la productividad.

Desde una perspectiva mundial, resaltamos la alta brecha negativa de productividad que tiene el Perú respecto a las economías desarrolladas, lo que se explica por brechas de infraestructura, de capital humano y de estabilidad macroeconómica. Desde una perspectiva micro, la productividad medida como el capital humano es baja a lo largo del ciclo de vida de los trabajadores por la poca inversión: la producción de habilidades en la etapa preescolar es baja; la provisión de educación, al igual que sus retornos, es baja en sus tres niveles; y la capacitación en el trabajo tiene baja cobertura y es de baja calidad. (Céspedes, Lavado, y Ramírez, 2016, p. 9).

Las transformaciones económicas y sociales, junto a los importantes avances tecnológicos que se vienen produciendo en las últimas décadas, han obligado a acometer profundos cambios

en la gestión de las organizaciones tanto privadas como públicas, en todos los órdenes: en la cultura corporativa, en el plano organizativo, en los procesos y en la gestión de sus recursos humanos. Consecuentemente estas transformaciones están motivando cambios que, en muchos casos obligan a rediseñar las propias organizaciones. Pero es el elemento humano el que, ahora más que nunca, adquiere un papel determinante. Las personas que integran cualquier organización son el elemento clave de la misma. En un entorno complejo, cambiante y competitivo, en el que se persigue la calidad y no solo la productividad, los recursos humanos que integran la organización resultan esenciales, por lo que una buena gestión de los mismos, vinculada a la planificación estratégica y operativa, resulta imprescindible para la consecución de los objetivos proyectados. (Embidi, Fernández & Rueda 2011, p. 21-22)

Existe un tema recurrente en el mundo de los negocios hoy en día y es el concepto del talento y su complicada gestión. Infinidad de libros, autores y gurús exponen diferentes métodos para gestionarlo, pero todos coinciden en que las organizaciones, independientemente de su funcionalidad o naturaleza, requieren de personas talentosas para su subsistencia. (Lozano 2007, p. 147).

La gente satisfecha, feliz y apasionada con su trabajo, a la que, además, se le permite “ser libre”, desarrolla patrones de comportamiento, profesionales y personales, adecuados y válidos. Esta combinación es la más potente y poderosa fórmula de generar empresas “valiosas”. Se trata ¡ni más ni menos! de crecer con y hacer que crezcan personas buenas. (López 2005, p. 24).

Hablar de talento en la actualidad requiere de un gran conocimiento por parte de las personas y organizaciones que tienen en su proyecto empresarial ofrecer un valor agregado y diferenciador en el marco competitivo como empresas innovadoras que van en busca de su sostenibilidad y posicionamiento en esta era de globalización; que cada vez son más exigentes, no solo en las fuerzas externas, sino, por el contrario, en la búsqueda de encontrar, capacitar, valorar y potencializar talentos que beneficien sus intereses empresariales. (Lozano 2007, p.

148).

Es claro ahora que una de las variables determinantes para lograr incrementar la competitividad sostenible de las organizaciones y sus sectores, es la formación de su talento humano; aunque no puede dejar de reconocerse la importancia que sobre la competitividad tiene también el comportamiento adecuado de los costos de todos los factores productivos; al respecto y en lo sucesivo, se toma como postulado el concepto planteado en el sentido de que el talento humano es la base del incremento de la productividad y la generación de las innovaciones en las empresas con el fin de mejorar su posición competitiva a través de su diferenciación (Sastre y Aguilar, 2000). (Mejía, Jaramillo y Bravo, 2006, p. 55).

Por lo mencionado, y considerando de suma relevancia la gestión del talento humano en todas las organizaciones, particularmente en el Centro Piscícola el Ingenio Huancayo, nace la necesidad de realizar una investigación que permita analizar las variables de estudio y proponer alternativas de mejora al respecto.

## **1.2 Delimitación del problema**

Para la delimitación del problema de esta investigación, se enfocó en términos concretos nuestras áreas de interés en cuanto a términos de espacio, tiempo, universo y del contenido. Según detalle:

Delimitación Espacial: Centro Piscícola El Ingenio del Distrito de Ingenio, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín

Delimitación Temporal: El periodo que se consideró para la realización de la investigación fueron los hechos del año 2018 y 2019.

Delimitación del Universo o Población: La población fue de tipo censal, que estuvo conformada por cuarenta y tres (43) trabajadores del Centro Piscícola El Ingenio del Distrito de Ingenio, Provincia de Huancayo, Departamento de Junín, en el que se aplicó el instrumento para la recolección de la información.

Delimitación del Contenido: El tema a investigar en sus variables Gestión del Talento Humano y Productividad en el Centro Piscícola el Ingenio Huancayo.

### **1.3 Formulación del problema**

#### **1.3.1 Problema general.**

- ¿Cómo influye la Gestión del Talento Humano en la productividad del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2018?

#### **1.3.2 Problemas específicos.**

- ¿Cómo influye la Gestión del Talento Humano en la eficacia del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2018?
- ¿Cómo influye la Gestión del Talento Humano en la eficiencia del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2018?

### **1.4 Justificación**

#### **1.4.1 Social.**

La investigación adquiere relevancia por cuanto una eficiente gestión del talento humano impactaría de manera positiva en la productividad en el Centro Piscícola El Ingenio.

#### **1.4.2 Teórica.**

Este trabajo de investigación tiene el soporte de diferentes autores científicos que contribuyen con indagación selecta sobre las variables de estudio, así como el grado de relación que existe entre las mismas. Facilitando el análisis del problema, explorando investigaciones similares a nuestra investigación, entre otros.

#### **1.4.3 Metodológica.**

Considerando el aspecto metodológico, esta investigación alcanza preeminencia ya que plasma con los requisitos y parámetros de la investigación científica dentro del enfoque cuantitativo y una metodología acorde a la investigación, la cual consiente establecer la formulación de problemas, hipótesis que inquieren ser comprobadas y objetivos que necesitan

ser determinados, los mismos tiene por finalidad proporcionar refuerzo teórico y conceptual con el cual se pueda sustentar el estudio, así como también a través de la metodología se van a obtener las bases para diseñar el instrumento que va permitir la medición de las variables y llegar a determinar los resultados.

## **1.5 Objetivos de la investigación**

### **1.5.1 Objetivo general.**

- Determinar cómo influye la gestión del talento humano en la productividad del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2018.

### **1.5.2 Objetivos específicos.**

- Determinar cómo influye la gestión del talento humano en la eficacia del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2018.
- Determinar cómo influye la gestión del talento humano en la eficiencia del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2018.

## CAPITULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes (Nacionales e Internacionales)

##### 2.1.1 Antecedentes nacionales.

- **Reátegui (2020)** en su **investigación:** *Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL - 2019*, para optar el Grado Académico de Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad, en la Universidad César Vallejo, Lima - Perú. **Objetivo:** determinar la influencia de la gestión del talento humano y las relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019. En los **aspectos metodológicos:** método hipotético deductivo, se establecieron hipótesis tentativas mediante las cuales se pretende dar respuesta a los problemas que se plantearon en esta investigación, la **muestra** igual a 171 trabajadores entre las tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL-2019, usó **técnica** encuesta, y como **instrumentos** usó el cuestionario. La autora realizó las siguientes **conclusiones:** Estableció que la gestión del talento humano y relaciones interpersonales influyen en la variable productividad profesional del personal de la UGEL 05, SJL-2019, de

acuerdo con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 54%, con la significatividad estadística de 0,000.

- **Valencia (2020)** en su **investigación:** *Gestión del talento humano y comunicación interna en la productividad laboral de los trabajadores, Municipalidad Metropolitana de Lima - 2019*, para obtener el Grado Académico de Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad, en la Universidad César Vallejo, Lima - Perú.  
**Objetivo:** definir la influencia de la Gestión del talento humano y la comunicación interna en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima 2019. En los **aspectos metodológicos:** tipo básico; método hipotético-deductivo, **muestra:** 105 trabajadores, usó la **técnica** de la encuesta, y como **instrumentos** usó el cuestionario. La autora realizó las siguientes **conclusiones:** La G.T.H. y la comunicación interna influyeron significativamente en la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima – 2019. Conforme con el seudo cuadrado de Nagelkerke de 48,3%, con la significatividad estadística de 0,000.
- **Mamani (2019)** en su **investigación:** *Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del M.I.N.S.A. - 2019*, para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, en la Universidad César Vallejo, Lima - Perú. Tuvo como **objetivo** Determinar la relación entre la Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal enfermería del Hospital Maria Auxiliadora 2019. En los **aspectos metodológicos** utilizó: basado en un punto de vista cuantitativa, se dio con el acopio de datos con la intención de comprobar una hipótesis mediante un estudio estadístico, la **muestra** fue no probabilística, fue muestreo por conveniencia de cien enfermeras bajo el régimen CAS y nombrados, asimismo para el recojo de datos usó la **técnica:**

encuesta, y como **instrumento** el cuestionario; **conclusiones**: la gestión del talento humano habilidades y la productividad laboral tienen una relación positiva y fuerte, comprobado con la prueba de Spearman (sig. bilateral = 0.000 < 0.05; Rho = .605\*\*); es decir a cuanto mejor se progresa en la G.T.H., la productividad será mejor en las enfermeras.

- **Boldrini (2017)** en su **investigación**: *La Gestión de Recursos Humanos y la Productividad en el Ministerio Público, Lima 2016*, para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Lima - Perú. Tuvo el **objetivo**: determinar la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y la Productividad; **aspectos metodológicos**: diseño no experimental, descriptivo y correlacional; evitó manipular la variable independiente para observar el impacto en la variable dependiente, observó el desempeño de los integrantes de la muestra tal como se presenta en su trabajo diario, con el fin de examinarlo; fue correlacional debido a que ha medido el nivel y grado de relación entre las variables sin intentar relaciones causales; **muestra**: los sujetos de estudio estuvo comprendido con el personal de la Gerencia de Administración de Potencial Humano del Ministerio Público, cincuenta y nueve colaboradores de una población de ciento cincuenta, asimismo usó **técnica** de la encuesta, y el **instrumento** cuestionario. La autora plasmó como **conclusiones**: Usó Rho de Spearman, en la que el coeficiente de correlación es de 0,863\*\* y un valor de sigma bilateral o p-valor de 0,000. Al ser el valor de sigma bilateral menor al 0,05 o 5,00% se muestra que se ha probado la hipótesis de estudio del investigador que para este caso sería “La Gestión de Recursos Humanos tiene una relación significativa con la Productividad”, y el valor de Rho de Spearman se interpreta considerando el criterio de la cuarta vía como muy alta correlación. Es importante precisar que los valores obtenidos por el SPSS han sido

considerando el nivel de 0,01 o 1,00% bilateral o a dos colas, lo que indica que para cada cola el error es de 0,005 y hay un nivel de aceptación de 99,0%.

### 2.1.2 Antecedentes internacionales.

- **Moreno (2018)** en su **investigación**: *Auditoría de gestión al talento humano y su incidencia en la productividad de la empresa racks del pacifico Rapac Cia. Ltda. en la ciudad de Quito año 2017*, para optar el Grado Académico de Magíster en Contabilidad y Auditoría, en la Universidad Técnica Estatal de Quevedo, Quevedo - Ecuador. Tuvo como **objetivo** evaluar la incidencia de la Auditoría de Gestión del talento humano en la productividad de la Empresa Racks del Pacifico Rapac Cía. Ltda. En los **aspectos metodológicos**: de tipo descriptivo, se evaluó ciertas características de una situación particular en uno o más puntos del tiempo es decir se analizaron los datos reunidos para descubrir así, cuáles fueron las variables relacionadas entre sí en el trabajo de investigación; de campo, se aplicó extrayendo datos e informaciones directamente de la realidad a través del uso de técnicas de recolección con el fin de dar respuesta a alguna situación o problema que se planteó; método inductivo, permitió realizar un análisis de las variables de estudio en relación a la gestión del talento humano y se establecieron las conclusiones y recomendaciones; deductivo, se derivaron conclusiones partiendo de los hallazgos encontrados en el control interno; análisis, se realizó la identificación y separación de los elementos fundamentales encontrados en cada una de las variables de los objetivos; síntesis, permitió sintetizar las debilidades encontradas en la auditoría, así como para estructurar las conclusiones y recomendaciones, la **muestra** se consideró tres elementos claves de la empresa: gerente general, gerente administrativo y el coordinador de sistemas, asimismo para la recolección de datos usó la **técnica** de la entrevista y cuestionario, y como **instrumentos** usó la guía de entrevista y el

formulario de cuestionarios. El autor realizó las siguientes **conclusiones**: La Gerencia General, Administrativa y Coordinación de Sistema no cuentan con una planificación estratégica donde se encuentren procesos de seguimiento, normas relacionadas al ámbito administrativo, no se proporciona la información. Al no haberse realizado esto se dificulta el proceso de seguimiento, control y evaluación. El nivel de productividad informal reflejado en datos que proporciono la empresa de la mano de obra en el área industrial y comercial se debe a la producción en escala y a la oferta de proyectos más no a una medición de indicadores de productividad. La empresa no dispone de un plan estratégico tampoco posee estrategias ya sean genéricas, externas o internas, sin embargo, las fortalezas como buen ambiente laboral, conocimiento del mercado y calidad del producto son superiores a sus debilidades.

- **Borsic (2017)** en su **investigación**: *La gestión al talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior*, para optar el Grado de Doctora en Ciencias de la Administración, en la Universidad Nacional Autónoma de México, Ciudad de México. Tuvo como **objetivo** obtener información sobre las etapas de la gestión del talento humano desde la perspectiva de los colaboradores que laboran en la unidad de talento humano de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. En los **aspectos metodológicos**: tiene un enfoque mixto porque se busca explicar las razones y motivos del comportamiento de los encuestados, es por ello que se realizó un estudio cuantitativo con diseño transversal, correlacional, no experimental, que permitió identificar las relaciones existentes entre las variables estudiadas mediante el uso de coeficientes de correlación, la **muestra** se consideró a 338 docentes de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, utilizando estratos en forma ponderada debido a la posibilidad de

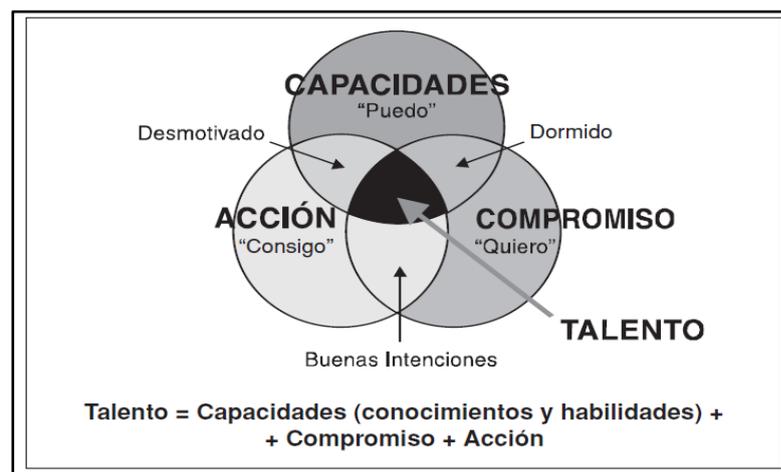
clasificar la población, ya que interesa a obtener información respecto de las subpoblaciones, asimismo para el acopio de la data usó la **técnica** entrevista, como **instrumento** usó el cuestionario de entrevista semiestructurado y cuestionario estructurado. La autora realizó las siguientes **conclusiones**: Existe relación positiva, baja, entre la gestión del talento humano y el constructor de la inteligencia emocional, es decir, que, al aumentar la eficiencia en la gestión del talento humano, se incrementa el nivel de inteligencia emocional de los docentes.

- **Silva (2018)** en su **investigación**: *Alineación de la gestión del talento humano a la responsabilidad social corporativa como elemento de la sostenibilidad organizacional*, para optar el título de Magíster en Gestión del Talento Humano, en la Universidad UTE - Universidad Tecnológica Equinoccial, Quito - Ecuador. Tuvo como **objetivo** alinear la Gestión de Talento Humano a la Responsabilidad Social Corporativa como aporte a la Sostenibilidad Organizacional. En los **aspectos metodológicos**: es de carácter mixta, porque normalmente recolectan datos cuantitativos y cualitativos, y se mueven de manera simultánea entre el esquema inductivo y el deductivo, la cual se basará en la investigación de campo a través de la revisión documental, en la que se revisó la información en la empresa INPROLAC S.A, para la **muestra** se aplicó la encuesta a 86 personas de todas las áreas de la empresa, asimismo para la recolección de datos usó la **técnica** de la encuesta, y como **instrumentos** usó el cuestionario de encuesta. La autora realizó las siguientes **conclusiones**: después de realizar la investigación bibliográfica documental y de campo, se obtuvieron las siguientes conclusiones: El objetivo general Alinear la Gestión de Talento Humano a la Responsabilidad Social Corporativa como aporte a la Sostenibilidad Organizacional, se cumplió con la comprobación de la hipótesis.

## 2.2 Bases teóricas o científicas

### 2.2.1 Concepto de talento.

- De acuerdo al diccionario de la R.A.E., en su segundo significado *talento* es un “conjunto de dones naturales o sobrenaturales con que Dios enriquece a los hombres”, y en el significado tercero: “dotes intelectuales, como ingenio, capacidad, prudencia, etc., que resplandecen en una persona”. (Alles, 2005, p. 29)
- Conjunto de competencias y conocimientos. (Alles, 2009, p. 394)
- El talento es el recurso estratégico para innovar. (Jericó, 2008 p. 6)
- Profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en un entorno y organización determinados. (Jericó, 2008 p. 70).



*Ilustración 1. Componentes del talento*

Fuente: *Los componentes del talento - Jericó, 2008, p. 76*

- Talento humano: la actividad humana, conocimientos, experiencias, motivación, intereses, aptitudes, habilidades, potencialidades, etc. (Vallejo, 2016, p. 19)

### 2.2.2 Concepto de gestión del talento humano.

- Definen Aguinis, 2009 y Longo, 2001,2002, la Gestión del Talento Humano como los procesos o etapas continuas de identificación, medición y desarrollo del desempeño de los individuos y equipos, y la alineación de su desempeño con los

objetivos estratégicos de la organización. (Sanabria 2015, p. 169).

- Es la disciplina que busca la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado. Las organizaciones buscan objetivos como crecimiento, competitividad, productividad entre otros, mientras que las personas también tienen objetivos individuales: un buen salario, mejorar su calidad de vida, etc.; por ello es importante que las empresas seleccionen a las personas que cumplan los requisitos que las organizaciones desean alcanzar y al mismo tiempo satisfacer las expectativas que las personas desean al ingresar a las organizaciones. (Vallejo, 2016, p. 17)
- Al hablar de “gestión de recursos humanos”, se señala a las funciones o roles que realiza el área de recursos humanos en la administración de personal, relacionándolas con el área y al responsable de llevarlas a cabo dentro de las empresas y organismos, y actualmente se denomina gestión del talento humano. (Liquidano, 2012, p. 22).
- Refiere Covey, 1966, que “La administración del talento humano es la función de la organización que se refiere a proveer capacitación, desarrollo y motivación a los empleados, al mismo tiempo que busca la conservación de estos”. (Vallejo, 2016, p. 15)

- Es la forma en que la organización maneja sus actividades de reclutamiento, selección, formación, remuneración, prestaciones, comunicación, higiene y seguridad en el trabajo. (Chiavenato, 2009, p. 2).

### 2.2.3 Procesos de la gestión del talento humano.

- Refieren las autoras que, la gestión humana en las organizaciones suele ser analizada desde procesos aparentemente independientes, pero interrelacionados entre sí. Dichos procesos son: Admisión de personas, organización de personas, compensación y mantenimiento de las personas, capacitación y desarrollo de personas y evaluación de personas. (Armas, Llanos y Traverso, 2017, p. 67, 68).
- Señala la autora, tener la persona idónea requiere de un proceso de **reclutar, seleccionar, capacitar y desarrollar el personal** necesario para la conformación de grupos de trabajo competitivos. Por ello se considera al talento humano como el capital más importante para las organizaciones; por tanto, debe existir una correcta administración del mismo. (Vallejo, 2016, p. 15).

Los procesos para **incorporar personas** representan las actividades de ingreso a la organización de los candidatos que tienen características y competencias personales; asimismo, **capacitar y hacer que las** personas progresen, no es únicamente suministrarles información para que aprendan nuevos conocimientos, habilidades y destrezas; es ofrecerles información básica para que aprendan nuevas actitudes, generen ideas y conceptos modificando hábitos y comportamientos que sean más eficientes en lo que hacen.

#### ○ **Reclutamiento**

Las instituciones escogen a las personas que desean tener como colaboradores y las personas escogen a las instituciones donde quieren trabajar, dar sus esfuerzos y competencias. Se trata de una elección recíproca que

depende de innumerables factores y circunstancias.

El reclutamiento es divulgar en el mercado las oportunidades que la organización ofrece a las personas que posean determinadas características que esta desea. El reclutamiento funciona como un puente entre el mercado de trabajo y la organización. (Vallejo, 2016, p. 47).

- **Selección**

El éxito en las organizaciones es la calidad de las personas que trabajan en ellas, quienes generan productividad, calidad y competitividad; sin personas, las organizaciones no funcionan. La competitividad de las organizaciones depende de las competencias de las personas, el capital humano de las empresas.

La selección es el proceso de escoger al mejor candidato para el puesto, bajo criterios de selección del perfil del puesto disponible. (Vallejo, 2016, p. 55).

- **Capacitar**

Es el proceso de desarrollar cualidades en las personas, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan al logro de los objetivos de la organización. El propósito de capacitar es influir en los comportamientos de los individuos para incrementar su desempeño y productividad.

¿Por qué desarrollar a las personas? Porque estamos en una era de inestabilidad y de cambios que requieren personas y las organizaciones dinámicas, flexibles, mutables e innovadoras. Los tiempos actuales requieren de nuevas organizaciones y personas proactivas. El desarrollo de las personas se relaciona con la educación, la orientación hacia el futuro y ofrece la oportunidad de mejorar su desempeño y crecimiento humano. (Vallejo, 2016, p. 91, 96, 97).

#### 2.2.4 Importancia de la gestión del talento humano.

- La gestión humana o del talento humano en las organizaciones, con toda su connotación implícita, no solo conceptual sino práctica, viene cobrando gran importancia en los últimos veinte años, hasta convertirse hoy en día en estrategia de éxito para la mayoría de empresas, al punto que todos los modelos de calidad, de gestión y de planificación estratégica, consideran a las personas como la base y a la vez el vértice en el cual confluyen todos sus procesos. (Armas, Llanos y Traverso, 2017, p. 132).
- Aun cuando los activos financieros y el equipamiento de planta son recursos necesarios para la organización, los empleados tienen su importancia considerable, el talento humano proporciona la chispa creativa en cualquier organización; la gente se encarga de diseñar y producir los bienes y servicios, de controlar la calidad, de distribuir los productos, de asignar los recursos financieros, de establecer los objetivos y estrategias para la organización. Sin gente eficiente, es imposible que una organización logre sus objetivos. El trabajo del director de talento humano es influir en la relación organización-empleados. (Vallejo, 2016, p. 21).
- Las personas, sus conocimientos y habilidades mentales se convierten en la base principal de la nueva organización. La *administración de recursos humanos* cede su lugar a un nuevo enfoque: la *gestión del talento humano*. Las personas dejan de ser simples recursos (humanos) organizacionales y son consideradas como seres dotados de inteligencia, conocimientos, habilidades, personalidad, aspiraciones, percepciones, etc. (Chiavenato, 2007 p. 9).
- Actualmente, el talento humano se ha convertido en un factor estratégico para sumarle valor agregado a las empresas, por medio de la innovación y la transformación organizacional. La gestión humana juega un rol fundamental en la

organización debido a que el éxito de la misma va ligado sustancialmente a su equipo de trabajo, el cual debe enfocarse en alinearse con los objetivos organizacionales y los requerimientos que surjan de ellos, siendo altamente competitivos y garantizando a la compañía un mejoramiento en su desempeño a través del aprendizaje organizacional, en efecto esto les aporta un crecimiento a nivel personal, profesional y ayuda a la empresa en el logro de los resultados esperados. (Yepes, 2019, p. 158)

### **2.2.5 Características de la gestión del talento humano.**

- La gestión humana involucra gestionar con responsabilidad, e imparcialidad cada uno de los grupos participantes en el ámbito de la producción o el servicio ofrecido a través de las distintas organizaciones, por lo cual el gestor humano deba cumplir una función de arbitraje, procurando el equilibrio entre el cumplimiento de los objetivos personales con los objetivos organizacionales. (Armas, Llanos y Traverso, 2017, p. 21).
- La gestión del talento humano busca el desarrollo e involucramiento del capital humano, elevando las competencias de cada persona que trabaja en la empresa; la gestión del talento humano permite la comunicación entre los trabajadores y la organización involucrando la empresa con las necesidades y deseos de sus trabajadores con el fin de ayudarlos, respaldarlos y ofrecerles un desarrollo personal capaz de enriquecer la personalidad y motivación de cada trabajador que se constituye en el capital más importante de la empresa, su gente. (Vallejo, 2016, p. 16).
- La administración de recursos humanos se refiere a las prácticas y a las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para

los empleados de la organización. (Dessler y Varela, p. 2)

### 2.2.6 Concepto de productividad

- Según una definición general, la **productividad** es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. Así pues, la productividad se define como el uso eficiente de recursos trabajo, capital, tierra, materiales, energía, información en la producción de diversos bienes y servicios.

Una productividad mayor significa la obtención de más con la misma cantidad de recursos, o el logro de una mayor producción en volumen y calidad con el mismo insumo. Esto se suele representar con la fórmula:

$$\frac{\text{Producto}}{\text{Insumo}} = \text{Productividad.}$$

*Ilustración 2. Fórmula de la productividad*

Fuente: *Los componentes del talento - Jericó, 2008, p. 76*

Asimismo, la productividad puede también definirse como la relación entre los resultados y el tiempo que lleva conseguirlos. El tiempo es a menudo un buen denominador, puesto que es una medida universal y está fuera del control humano. Cuanto menor tiempo lleve lograr el resultado deseado, más productivo es el sistema. (Prokopenko, 1989, p. 3)

En las empresas la productividad se mide para contribuir al análisis de la **eficacia** y la **eficiencia**. Su medición puede estimular el mejoramiento del funcionamiento: el simple anuncio, instalación y puesta en práctica de un sistema de medición puede mejorar la productividad del trabajo, a veces de un 5 a un 10 por ciento, sin ningún otro cambio organizativo o inversión. (Prokopenko, 1989, p. 25)

- **Eficacia.**

Por tanto, conviene definir la eficacia como la medida en que se alcanzan las metas. Este concepto, basado en un enfoque sistemático y global del desarrollo social y económico, permite elaborar definiciones de la productividad adecuadas para cualquier empresa, sector o nación determinados.

La eficacia contrasta los logros actuales con lo que sería realizable, si los recursos se administraran más eficazmente. Ese concepto incluye una meta de producción que alcanza una nueva norma de rendimiento, o producción potencial. (Prokopenko, 1989, p. 5, 39)

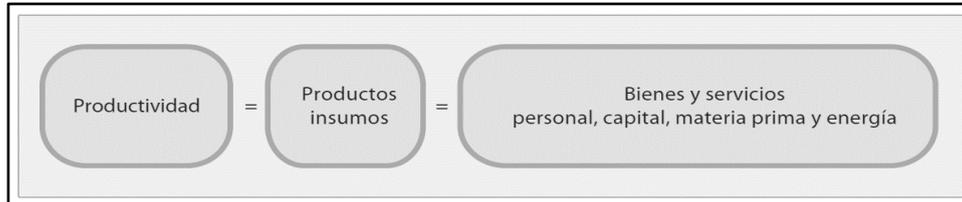
- **Eficiencia**

La eficiencia muestra en qué grado el producto realmente necesario se genera con los insumos disponibles, así como el uso de la capacidad disponible. La medición de la eficiencia revela la relación entre producto e insumo y el grado de uso de los recursos comparado con la capacidad total (potencial). Este indicador debe revelar dónde se producen las ineficiencias. (Prokopenko, 1989, p. 39)

La productividad es la relación que existe entre los productos que genera la organización (bienes y servicios) y los que requiere para su funcionamiento: personal, capital, materia prima y energía.

- La productividad se incrementa a medida que la organización encuentra nuevas maneras de utilizar menos recursos para alcanzar mayores resultados. Mediante la optimización de la productividad los administradores pueden reducir costos, conservar recursos escasos y mejorar las utilidades. A su vez, mayores niveles de utilidad permiten que una organización mejore sus niveles de compensación,

prestaciones y condiciones laborales. El resultado puede ser una buena calidad del entorno laboral para los empleados, quienes a su vez se encontrarán más motivados para lograr nuevos incrementos en su productividad. (Werther, y Davis, 2008, p. 8)



*Ilustración 3. Productividad definida como relación entre insumos y productos.*

*Fuente: Werther y Davis 2008, Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Empresas.*

- Aun cuando no hay un acuerdo absoluto sobre el verdadero significado de productividad, cabe definirla como el cociente producción-insumos dentro de un periodo, considerando la calidad. Puede expresarse como sigue:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Producción (dentro de un periodo, considerando la calidad)}}{\text{insumos}}$$

*Ilustración 4. La productividad como cociente de producción-insumos*

*Fuente: Los componentes del talento - Jericó, 2008, p. 76*

La productividad supone efectividad y eficiencia en el desempeño individual y organizacional: la **efectividad** es el logro de objetivos y la eficiencia es alcanzar los fines con el mínimo de recursos. La efectividad, de suyo, no es suficiente a menos que una empresa sea también eficiente en el logro de sus objetivos; por ejemplo, una organización puede lograr su meta mediante un método ineficiente, lo que resultará en mayores costos y un producto o servicio no competitivo; también una empresa puede ser muy eficiente para alcanzar objetivos menores a los óptimos y perder todo el mercado. Por tanto, una compañía de alto desempeño debe ser efectiva y eficiente para ser eficaz. (Koontz, Weihrich, Cannice, 2012, p. 14, 15)

- La productividad es el uso eficaz de la innovación y los recursos para aumentar el agregado añadido de productos y servicios. Para mejorar la productividad, el propietario de un negocio puede hacer dos cosas: Aumentar la producción sin cambiar el volumen de los insumos de entrada (producir y vender más); Disminuir el volumen de los insumos de entrada sin cambiar la producción (reducir los costos de los recursos utilizados en la empresa). La producción obtenida de una cantidad dada de insumos de entrada es la productividad de esos insumos. La productividad de su empresa, por lo tanto, indica el grado de utilidad de sus recursos (insumos de entrada). Al aumentar su productividad, mejora el rendimiento de su empresa y, por lo tanto, aumenta sus ganancias. (OIT, 2016, p. 01).
- Capacidad para fijarse objetivos de alto desempeño y alcanzarlos exitosamente, en el tiempo y con la calidad requerida, agregar valor y contribuir a que la organización mantenga e incremente su liderazgo en el mercado. (Alles, 2009, p. 188).
- La productividad es la medida del desempeño que abarca **eficacia y eficiencia**. Las organizaciones exitosas necesitan empleados que tengan un desempeño que supere lo que espera. (Delgadillo, Cotera, Ruiz, Gutiérrez y Gómez, 2016, p. 57).
- Teóricamente, la productividad se define como el valor del producto por unidad de insumo. Entonces, con la misma cantidad de insumos, si la productividad es baja, el producto resultante será bajo; pero si la productividad es alta, el producto resultante será alto. No obstante, en la práctica, al ser una variable no observable, su medición es difícil y está condicionada a la calidad de los datos, lo cual explica que la literatura que mide la productividad en el Perú sea aún escasa. (Céspedes, Lavado y Ramírez, 2016, p. 3).

### **2.2.7 Importancia de la productividad.**

- La productividad es un elemento fundamental que explica gran parte de las diferencias en el producto per cápita entre las economías desarrolladas y aquellas en desarrollo. Las evidencias disponibles en el Perú ponen a esta variable como componente que ha explicado una parte relevante del crecimiento económico reciente. Con una mirada hacia el futuro cercano, las proyecciones más conservadoras que pretenden hacer del Perú una economía desarrollada para el año 2040 consideran que este indicador debe tener una preponderancia muy alta, mucho mayor que el desempeño que ha tenido en el pasado. (Céspedes, Lavado y Ramírez, 2016, p.36).
- La productividad es una importante área de interés para los administradores, que supone la medición, paso esencial en el proceso de control; medir la productividad de los trabajadores calificados es, en general, más fácil que la del capital intelectual, como los gerentes; sin embargo, la productividad gerencial es muy importante, en especial para las organizaciones que operan en un ambiente competitivo. (Koontz, Weihrich, Cannice, 2012, p. 570).
- La importancia de la productividad para aumentar el bienestar nacional se reconoce ahora universalmente. No existe ninguna actividad humana que no se beneficie de una mejor productividad. Es importante porque una parte mayor del aumento del ingreso nacional bruto, o del PNB, se produce mediante el mejoramiento de la eficacia y la calidad de la mano de obra, y no mediante la utilización de más trabajo y capital. En otras palabras, el ingreso nacional, o el PNB, crece más rápido que los factores del insumo cuando la productividad mejora. (Prokopenko, 1989, p. 6)

### **2.2.8 Características de la productividad.**

La productividad constituye una de las variables fundamentales que determinan en el largo plazo el crecimiento y/o desarrollo económico de un país. (Céspedes, Lavado y Ramírez, 2016, p.9).

Refieren los autores que, una característica importante de la productividad es que esta variable no es directamente observable, razón por la cual la aproximación que se tome para identificarla dependerá del enfoque usado y de los supuestos sobre el número de factores de producción y sobre la función de producción (FP) subyacente considerada. (Céspedes, Lavado y Ramírez, 2016, p.13).

## **2.3 Marco conceptual (de las variables y dimensiones)**

### **2.3.1 Gestión del talento humano**

- La gestión del talento humano es una estrategia de dirección orientada a alcanzar un máximo de valor para la empresa, esto se realiza por medio de actividades dirigidas en las se dispone de las habilidades y conocimientos de los empleados para lograr un nivel de competitividad a través de la consecución de resultados. (Yepes, 2019, p. 152).
- La administración de recursos humanos (HRM, por sus siglas en inglés) se refiere a las filosofías, políticas y prácticas que una organización utiliza para influir en los comportamientos de las personas que trabajan en ella. Incluye actividades relacionadas con planeación, contratación, capacitación y desarrollo, revisión y evaluación del desempeño y compensación.
  - Planeación. Formulación e implementación de la estrategia de negocios y en las discusiones de sus implicaciones para los recursos humanos.
  - Reclutamiento y selección. Preparan un plan reclutamiento que garantice un conjunto diverso de solicitantes. Preparan y aplican un procedimiento de

selección.

- Capacitación y desarrollo. Preparan y aplican programas de capacitación y desarrollo.
- Evaluación del desempeño. Preparan instrumentos para la evaluación del desempeño.
- Compensación. Establecen sueldos base adecuados que cumplan con los requerimientos legales. (Hellriegel, Jackson y Slocum, 2009 p. 422, 424).

### **2.3.2 Productividad**

- La productividad está relacionada con los resultados que se obtienen en un proceso o un sistema, por lo que acrecentar la productividad es lograr mejores resultados considerando los recursos empleados para generarlos. Es usual ver la productividad a través de dos componentes: eficiencia y eficacia.
  - Eficiencia. Es la correspondencia entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
  - Eficacia. Es el grado en que se realizan las actividades planeadas y se alcanzan los resultados planeados. (Gutiérrez, 2010, p. 21).
- Lograr los objetivos de la organización optimizando recursos.
  - Eficacia. Realizar las cosas adecuadas. Lograr objetivos de la organización.
  - Eficiencia. Uso óptimo de los recursos. Hacer bien las cosas. (Bernal y Sierra, 2008, p. 36).

## CAPITULO III

### HIPÓTESIS

#### 3.1 Hipótesis general

- La gestión del talento humano influye significativamente en la productividad del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2019

#### 3.1.1 Hipótesis específicas.

- La gestión del talento humano influye significativamente en la eficacia del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2019.
- La gestión del talento humano influye significativamente en la eficiencia del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2019.

#### 3.2 Variables (definición conceptual)

##### 3.2.1 Variable independiente (V.I.): **Gestión del talento humano.**

Es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado.

(Vallejo, 2016, p. 17).

- **Dimensiones:**
  - Reclutar
  - Seleccionar

- Capacitar y desarrollar el personal

### **3.2.2 Variable dependiente (V.D.): productividad.**

Es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla.

- **Dimensiones:**

- Eficacia
- Eficiencia

## **CAPITULO IV**

### **METODOLOGÍA**

#### **4.1 Método de investigación**

##### **4.1.1 Método científico.**

Esta investigación utiliza el método científico por lo siguiente:

Afirma Arias (2012) “El método científico es el conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas de investigación mediante la prueba o verificación de hipótesis”. (p. 19)

Refiere Niño (2011) “En principio, se entiende por método científico como el conjunto de procedimientos racionales y sistemáticos encaminados a hallar solución a un problema y, finalmente, verificar o demostrar la verdad de un conocimiento. Estos procedimientos implican la aplicación de técnicas e instrumentos, válidos y confiables”. (p. 26, 27)

##### **4.1.2 Enfoque.**

La investigación se basa en un punto de vista cuantitativo, se da a través del recojo de datos con la intención de verificar una hipótesis a través de un análisis estadístico, con la intención de instituir pautas de comportamiento así como teorías.

Mencionan los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) “Enfoque cuantitativo. Utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el

análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías”. (p. 4)

#### **4.2 Tipo de investigación**

Este trabajo de investigación es tipo aplicada, porque busca confrontar la teoría con la realidad.

Describe Tamayo (2003) “Es el estudio y aplicación de la investigación a problemas concretos, en circunstancias y características concretas. Esta forma de investigación se dirige a su aplicación inmediata y no al desarrollo de teorías. (p. 43)”

#### **4.3 Nivel de investigación**

Esta tesis es una investigación explicativa, por lo siguiente:

Refiere Arias (2012) “La investigación explicativa se encarga de buscar el porqué de los hechos mediante el establecimiento de relaciones causa-efecto, mediante la prueba de hipótesis”. (p. 26).

#### **4.4 Diseño de investigación**

La investigación tiene un diseño de tipo no experimental, porque no se manipula deliberadamente la variable; es transaccional o transversal, porque se recogen los datos en un solo momento. Asimismo, de tipo correlacional- causal.

Mencionan Hernández, Fernández y Baptista (2014) “trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos”. (p. 152)

Refieren Hernández, Fernández y Baptista (2014) “*Los diseños de investigación transaccional o 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. 154).

Describen Hernández, Fernández y Baptista (2014) “Los diseños correlacionales-causales

pueden limitarse a establecer relaciones entre variables sin precisar sentido de causalidad o pretender analizar relaciones causales.” (p. 157).

## 4.5 Población y muestra

### 4.5.1 Población.

En esta investigación el estudio de la población es de tipo censal, porque está conformada por todos los trabajadores de la Institución que son cuarenta y tres (43).

Menciona Niño (2011) “Es posible abordar una investigación sobre la totalidad de una población, si esta es pequeña”. (p. 55).

Refieren los autores Hernández, Fernández y Baptista (2014) “la población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones”. (p. 174)

*Tabla 1. Cuadro de colaboradores.*

<b>Población</b>	<b>Masculino</b>	<b>Femenino</b>	<b>Total</b>
Dirección	14	10	24
Operativo	17	2	19
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>12</b>	<b>43</b>

Fuente: Elaboración propia de los autores.

### 4.5.2 Muestra.

Esta investigación al abordar a la totalidad de la población por ser pequeña no es necesario tomar una muestra.

Nos dice Niño (2011) “En el lenguaje corriente, una muestra es una porción representativa de una cantidad. De igual manera, cuando se trata de estudiar una población muy numerosa como el caso de los alumnos o profesores de la universidad, se hace necesario seleccionar una parte. Por tanto, una muestra es una porción de un colectivo o de una población determinada, que se selecciona con el fin de estudiar o medir las propiedades que caracterizan a la totalidad de dicha población.” (p. 55).

## **4.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Nos refiere Niño (2011) “Técnicas e instrumentos: anotar qué técnica o técnicas se aplicarán en el proceso de recogida de los datos, y prever qué instrumentos se asocian”. (p. 80).

### **4.6.1 Técnica.**

La investigación usó la técnica de la encuesta, para la recogida de los datos.

Diáz (2010) cita a Pineda, quien manifiesta: “Es el conjunto de reglas y procedimientos que le permiten al investigador establecer, la relación con el objeto o sujeto de la investigación”. (p. 56).

### **4.6.2 Instrumento.**

El instrumento utilizado para esta investigación en el acopio de datos es el cuestionario.

Diáz (2010) según Arias (2000) “Cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información”. Para Pineda (1994) “es el mecanismo que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información” (p. 56).

### **4.6.3 Diseño y evaluación de instrumentos de la investigación.**

Señala Sierra (1994) “el instrumento no es otra cosa que un conjunto de preguntas, preparado cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación para su contestación por la población o su muestra a que se extiende el estudio emprendido”. (p. 305).

- **Matriz de formulación de instrumentos**

En esta investigación fue preciso construir la matriz de formulación de instrumentos, el cual sirvió para construir el cuestionario, el cual permitió acopiar la información que plasme con los objetivos.

- **Validez del instrumento**

Después de elaborado el instrumento, la interrogante racional sobre éste recae sí ¿mide lo que debe medir?, este es un acto de reflexión que contribuye a la rigurosidad de la investigación; con el mismo, se pone en tela de juicio el grado de validez del

instrumento, por lo tanto, el instrumento demanda de una validación para su aplicación. La validación, es una etapa de evaluación del instrumento de acopio de los datos de carácter externo, realizado por un tercero experto en el tema metodológico o experticia en el área de estudio, el que opina sobre la validez del tipo y contenido del instrumento; asimismo, manifiesta una apreciación calificada sobre el instrumento declarándola válida para la investigación u observándola.

El proceso de validación del cuestionario se desarrolló optando la metodología: validación por “Jueces u Opinión de Expertos”; para cuyo efecto se tomó la opinión de destacados metodólogos, los que emitieron sus respectivos calificativos sobre: análisis de reactivos, relación entre ítems y estructura de ítems del instrumento conforme anexos N° 5: Confiabilidad válida del instrumento; resultado que se presentan en el siguiente cuadro:

*Tabla 2. Jurados expertos*

<b>Experto</b>	<b>Experto</b>	<b>Score</b>
Lic. Adm. Pinco Parco, Claudio Carlos	Administración	87.78%
Lic. Pedro, Paucar Hinostroza	Administración	89%
Lic. Héctor Fernando, Araujo Medrano	Administración	81.11%

Fuente: elaboración propia de los autores.

Examinando el cuadro de resultados comparativos, se observa los calificativos emitidos por los tres expertos que fluctúan entre 81.11% y 89% ponderación que alcanza para un calificativo de aprobado; por lo cual, el instrumento es declarado como válido.

- **Confiabilidad del instrumento**

La confiabilidad del instrumento se efectuó con el propósito de evaluar la consistencia del diseño de la estructura del cuestionario, que se usó para la recogida de datos.

Describe Díaz (2010) “La confiabilidad: está referida al grado de precisión o

exactitud de la medida, en el sentido de que si aplicamos repetidamente el instrumento al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados”. (p. 78).

Uno de los métodos más utilizados en la sociedad científica es el método Coeficiente Alfa de Cronbach, el mismo que se utilizó como instrumento de medición de la confiabilidad.

#### **4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Sé ejecutó el procesamiento de datos después de la recolección de información que se efectuó a través de encuestas a la población censal dirigido a los trabajadores del Centro Piscícola El Ingenio - Huancayo, luego sean ordenadas, clasificadas y cuantificadas en el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS v23.0) y la hoja de cálculo excel, posteriormente sé explicó los datos obtenidos.

Señala Arias (2012). Las técnicas de procesamiento y análisis de datos. “En este punto se describen las distintas operaciones a las que serán sometidos los datos que se obtengan: clasificación, registro, tabulación y codificación si fuere el caso. En lo referente al análisis, se definirán las técnicas lógicas (inducción, deducción, análisis-síntesis), o estadísticas (descriptivas o inferenciales), que serán empleadas para descifrar lo que revelan los datos recolectados.” (p. 111).

#### **4.8 Aspectos éticos de la investigación**

Para la investigación fue relevante la necesidad de sacar los permisos y autorizaciones respectivas del área correspondiente del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo, así como el consentimiento del personal, y comunicándoles que la información obtenida es de carácter anónimo, siendo exclusivamente para fines académicos de investigación. Por otro lado, dando cumplimiento en todos sus extremos a los protocolos vigentes del Reglamento de Investigación y resaltando el marco de la Ética de Investigación de la Universidad Peruana Los Andes.

Refiere Boldrini (2017) “La investigación se debe considerar como un acto responsable por

lo que los colaboradores deben saber cuál es el objetivo a lograr ya que se trabaja con datos reales, no se puede manipular los mismos”. (p. 32).

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS

#### 5.1 Descripción de resultados

##### 5.1.1 Procesamiento, análisis e interpretación de la información. (estadística descriptiva)

Asimismo, hay autores que argumentan:

Los administradores aplican alguna técnica estadística a prácticamente todas las ramas de las empresas públicas y privadas. Estas técnicas son tan diversas que los estadísticos, por lo general, las dividen en dos grandes categorías: estadística descriptiva y estadística inferencial. Las gráficas, tablas y diagramas que muestran los datos de manera más clara y elocuente son ejemplos de estadística descriptiva. (Levin R. I. y Rubin D.S., 2004, p. 4).

En el transcurso de la captura de datos sustanciales se ha empleado el instrumento cuestionario como parte de la encuesta a los trabajadores de la Institución que son cuarenta y tres (43) componente de la investigación, los que han volcado sus opiniones en lo que respecta a la G.T.H. y la productividad, encauzados a captar información relevante a las variables e indicadores de la investigación, las que han ayudado a evidenciar los hallazgos para construir el argumento que soporte el sustento de la hipótesis de la investigación, resultados que se detallan en las siguientes líneas:

### 5.1.2 Organización, análisis e interpretación de resultados.

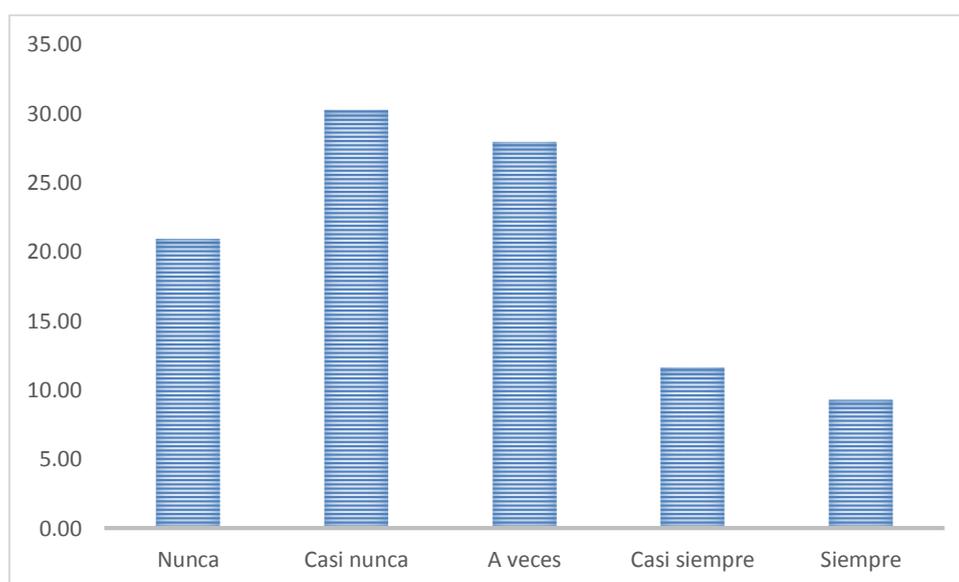
En el análisis e interpretación de resultados se recurrió a la estadística descriptiva, resultados que seguidamente se muestran:

- **Variable Independiente: Gestión del talento humano**
  - **Dimensión: Reclutamiento**

*Tabla 3. Las convocatorias son públicas, claras y explícitas relacionado al puesto laboral.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	9	20.93	20.93
Casi nunca	13	30.23	51.16
A veces	12	27.91	79.07
Casi siempre	5	11.63	90.70
Siempre	4	9.30	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Elaboración propia de los autores.



*Ilustración 5. Las convocatorias son públicas, claras y explícitas relacionado al puesto laboral.*

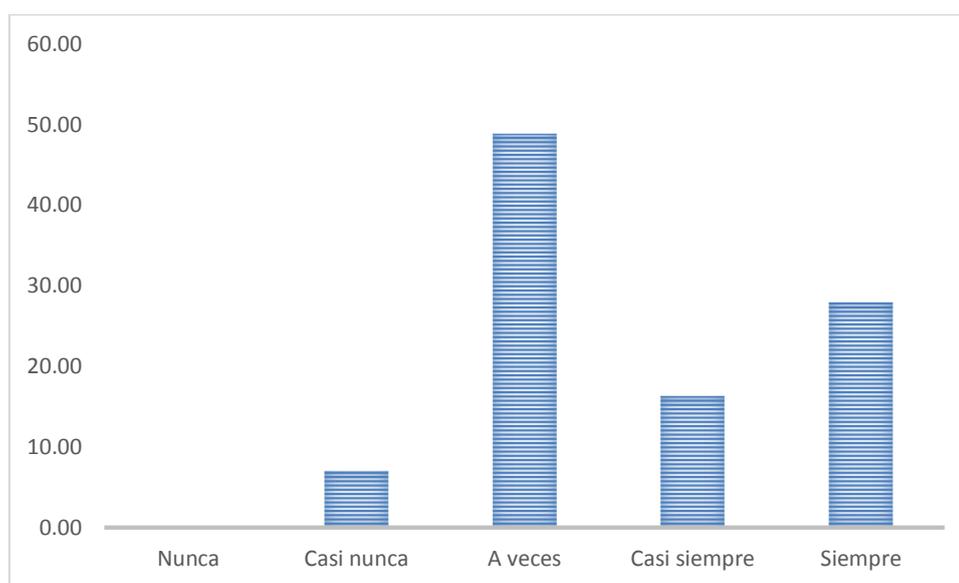
Fuente: Elaboración propia de los autores.

En la tabla N° 3 e ilustración N° 5, se muestra que el 30% de los encuestados afirman que casi nunca las convocatorias son públicas, claras y explícitas relacionado al puesto laboral y solo el 9% de los mismos afirman siempre.

*Tabla 4. La Institución cuenta con la descripción y requerimientos adecuados según el perfil del puesto.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	0	0.00	0.00
Casi nunca	3	6.98	6.98
A veces	21	48.84	55.81
Casi siempre	7	16.28	72.09
Siempre	12	27.91	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 6. La Institución cuenta con la descripción y requerimientos adecuados según el perfil del puesto.*

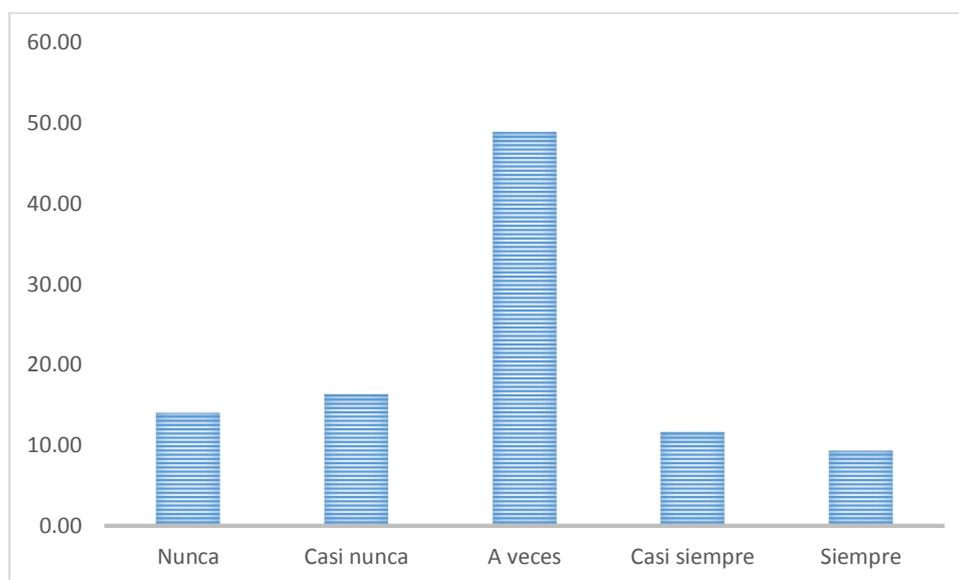
*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

En la tabla N° 4 e ilustración N° 6, se evidencia que el 49% de los encuestados afirman que a veces la institución cuenta con la descripción y requerimientos adecuados según el perfil del puesto y solo el 7% de los mismos afirman casi nunca.

*Tabla 5. Las convocatorias establecen con precisión el perfil del personal requerido.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	6	13.95	13.95
Casi nunca	7	16.28	30.23
A veces	21	48.84	79.07
Casi siempre	5	11.63	90.70
Siempre	4	9.30	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 7. Las convocatorias establecen con precisión el perfil del personal requerido.*

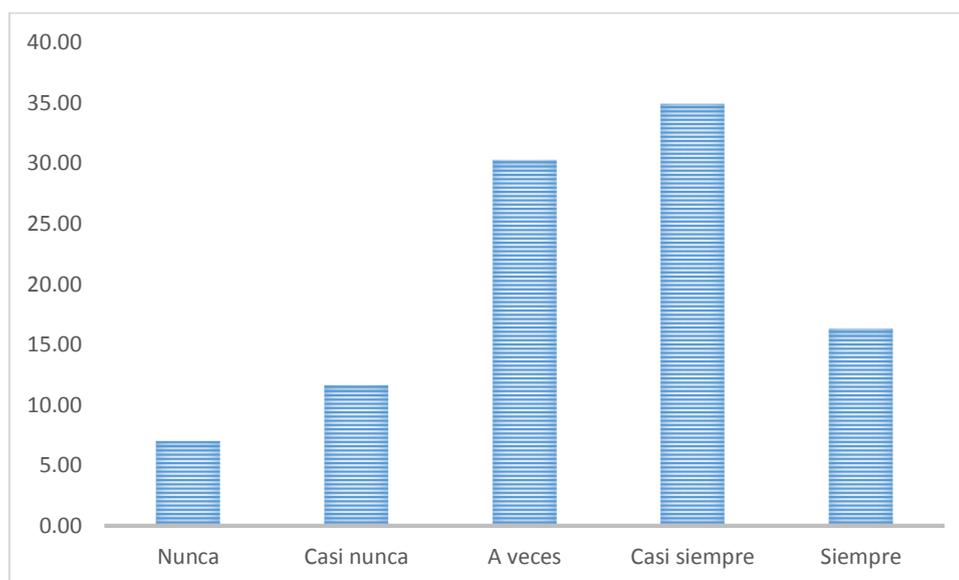
Fuente: Elaboración propia de los autores.

En la tabla N° 5 e ilustración N° 7, el 49% de los encuestados afirman que a veces las convocatorias establecen con precisión el perfil del personal requerido y solo el 9% de los mismos afirman siempre.

*Tabla 6. El Término de Referencia indica con claridad los indicadores del perfil laboral.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	3	6.98	6.98
Casi nunca	5	11.63	18.60
A veces	13	30.23	48.84
Casi siempre	15	34.88	83.72
Siempre	7	16.28	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 8. El Término de Referencia (TDR) indica con claridad los indicadores del perfil laboral.*

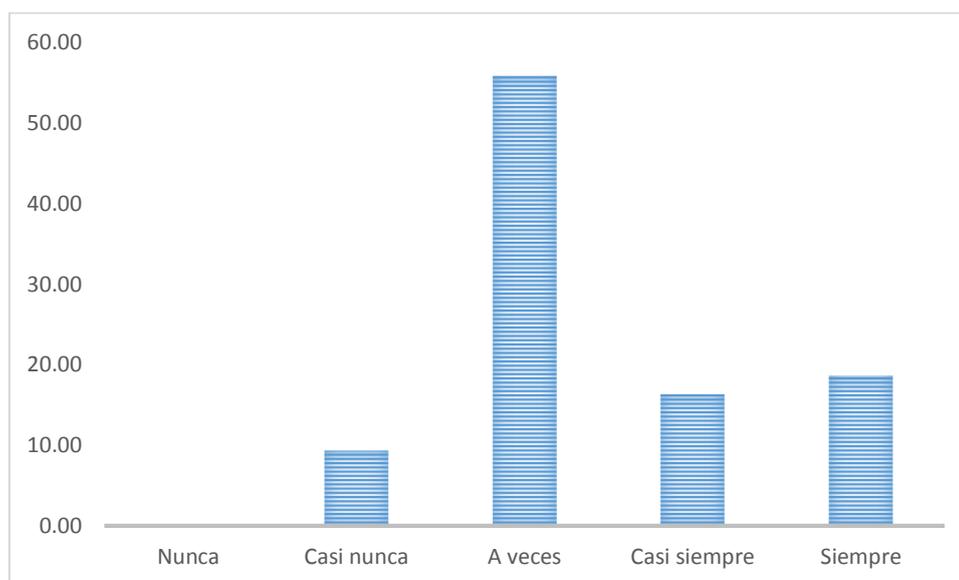
*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

En la tabla N° 6 e ilustración N° 8, el 35% de los encuestados afirman que casi siempre el Término de Referencia indica con claridad los indicadores del perfil laboral y solo el 7% de los mismos afirman nunca.

*Tabla 7. Los procesos son cumplidos de manera ordenada y justo a tiempo.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	0	0.00	0.00
Casi nunca	4	9.30	9.30
A veces	24	55.81	65.12
Casi siempre	7	16.28	81.40
Siempre	8	18.60	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 9. Los procesos son cumplidos de manera ordenada y justo a tiempo.*

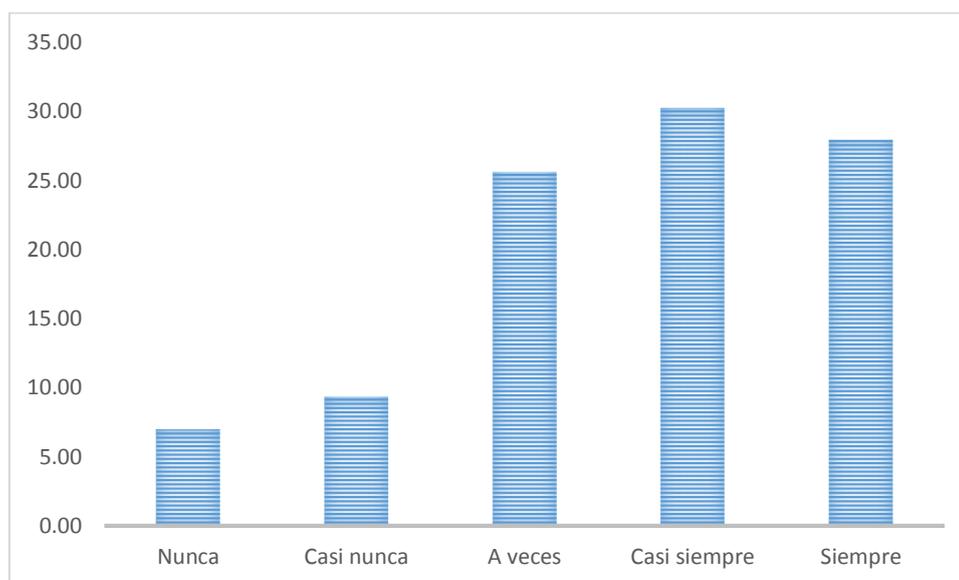
*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

En la tabla N° 7 e ilustración N° 9, el 56% de los encuestados afirman que a veces los procesos son cumplidos de manera ordenada y justo a tiempo y solo el 9% de los mismos afirman casi nunca.

*Tabla 8. Existe favoritismo político a la hora de contratar al personal.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	3	6.98	6.98
Casi nunca	4	9.30	16.28
A veces	11	25.58	41.86
Casi siempre	13	30.23	72.09
Siempre	12	27.91	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 10. Existe favoritismo político a la hora de contratar al personal.*

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

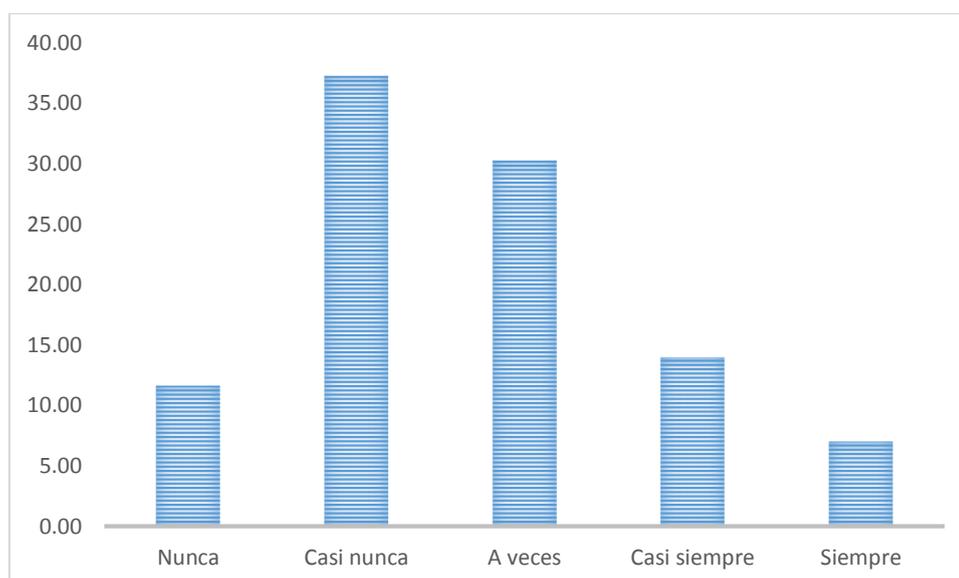
En la tabla N° 8 e ilustración N° 10, el 30% de los encuestados afirman que casi siempre que existe favoritismo político a la hora de contratar al personal y solo el 7% de los mismos afirman nunca.

○ **Dimensión: Selección**

*Tabla 9. En el proceso de selección de personal se sigue algún procedimiento previsto.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	5	11.63	11.63
Casi nunca	16	37.21	48.84
A veces	13	30.23	79.07
Casi siempre	6	13.95	93.02
Siempre	3	6.98	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 11. En el proceso de selección de personal se sigue algún procedimiento previsto.*

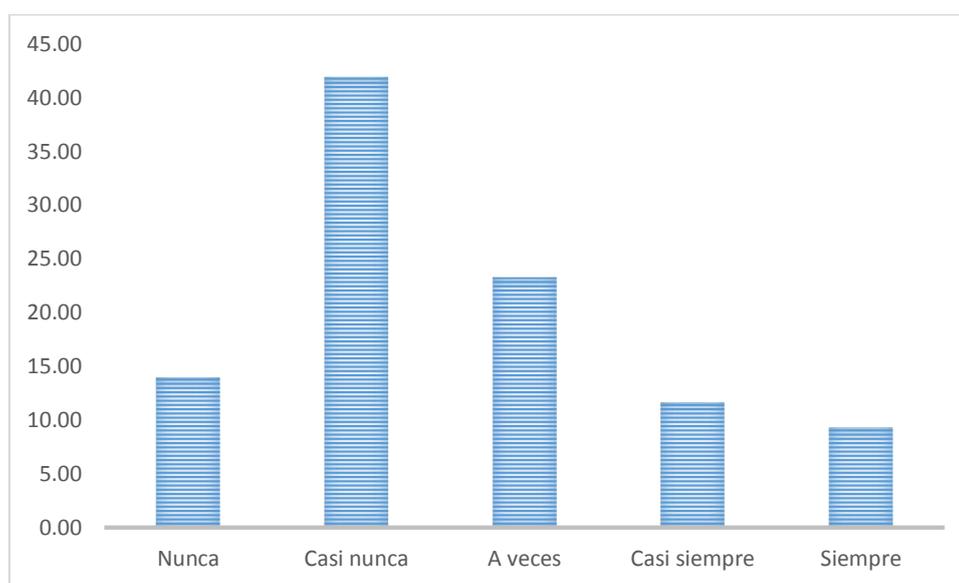
*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

En la tabla N° 9 e ilustración N° 11, el 37% de los encuestados afirman que casi nunca el proceso de selección de personal se sigue algún procedimiento previsto y solo el 7% de los mismos afirman siempre.

*Tabla 10. La institución toma como referencia el currículum vitae para seleccionar al personal más idóneo para el puesto.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	6	13.95	13.95
Casi nunca	18	41.86	55.81
A veces	10	23.26	79.07
Casi siempre	5	11.63	90.70
Siempre	4	9.30	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 12. La institución toma como referencia el currículum vitae para seleccionar al personal más idóneo para el puesto.*

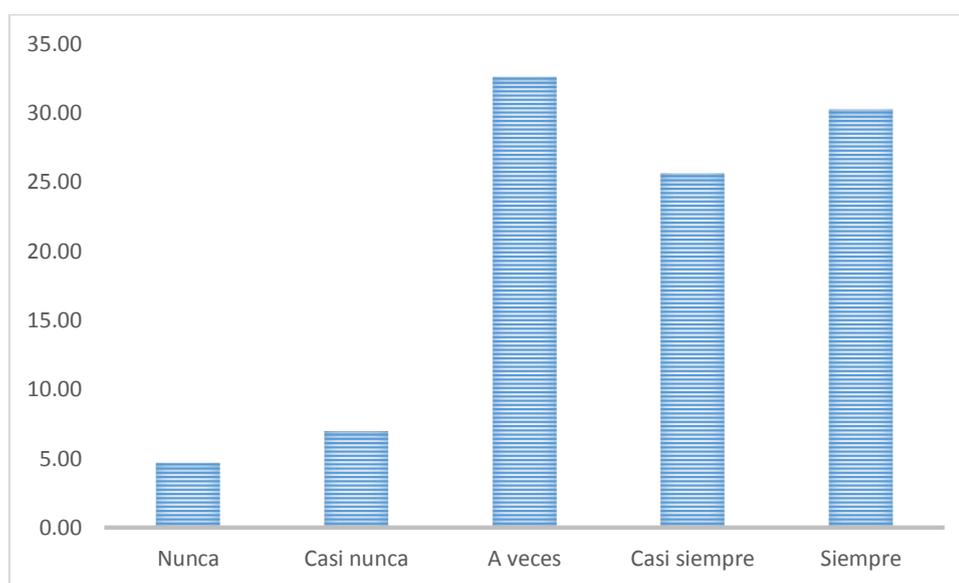
*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

En la tabla N° 10 e ilustración N° 12, el 42% de los encuestados afirman que casi nunca se toma como referencia el currículum vitae para seleccionar al personal más idóneo para el puesto y solo el 9% de los mismos afirman siempre.

*Tabla 11. El proceso de selección contribuye a elegir al personal adecuado para el puesto de trabajo.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	2	4.65	4.65
Casi nunca	3	6.98	11.63
A veces	14	32.56	44.19
Casi siempre	11	25.58	69.77
Siempre	13	30.23	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 13. El proceso de selección contribuye a elegir al personal adecuado para el puesto de trabajo.*

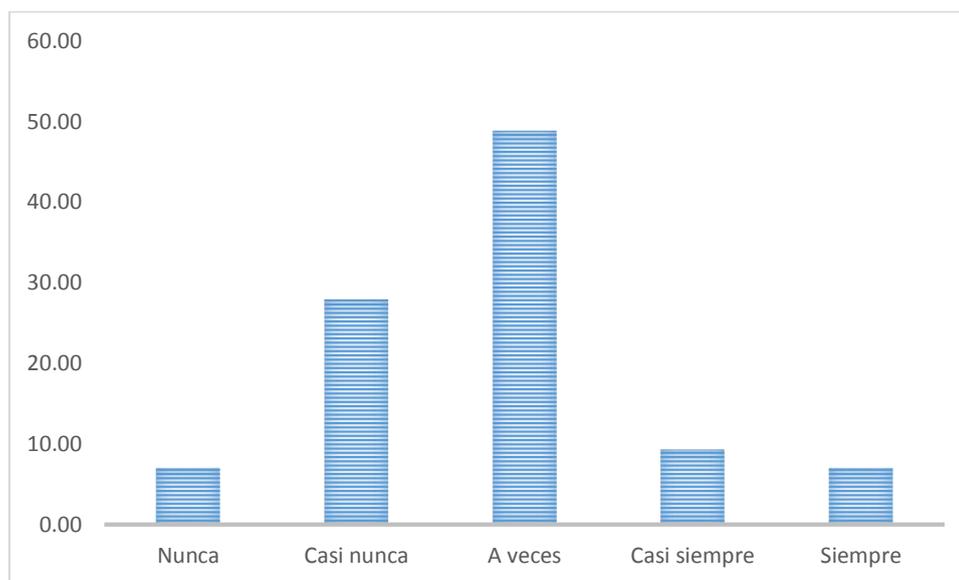
*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

La tabla N° 11 e ilustración N° 13, evidencia que el 33% de los encuestados afirman que a veces el proceso de selección contribuye a elegir al personal adecuado para el puesto de trabajo y solo el 5% de los mismos afirman nunca.

*Tabla 12. El personal que labora cumple con el perfil requerido para el puesto de trabajo que ejerce.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	3	6.98	6.98
Casi nunca	12	27.91	34.88
A veces	21	48.84	83.72
Casi siempre	4	9.30	93.02
Siempre	3	6.98	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 14. El personal que labora cumple con el perfil requerido para el puesto de trabajo que ejerce.*

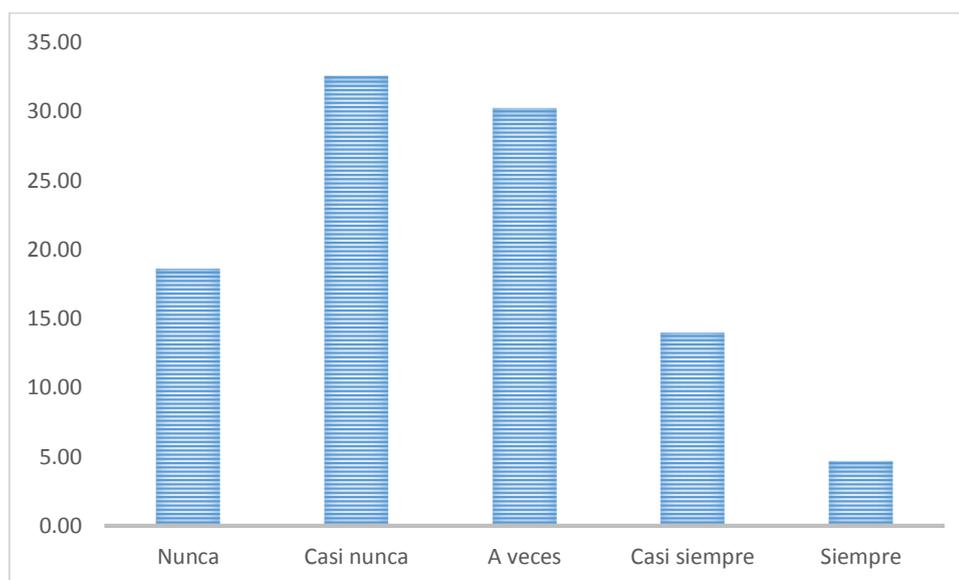
*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

La tabla N° 12 e ilustración N° 14, muestra que el 49% de los encuestados afirman que a veces el personal que labora cumple con el perfil requerido para el puesto de trabajo que ejerce y solo el 7% de los mismos afirman siempre.

*Tabla 13. Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	8	18.60	18.60
Casi nunca	14	32.56	51.16
A veces	13	30.23	81.40
Casi siempre	6	13.95	95.35
Siempre	2	4.65	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 15. Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales.*

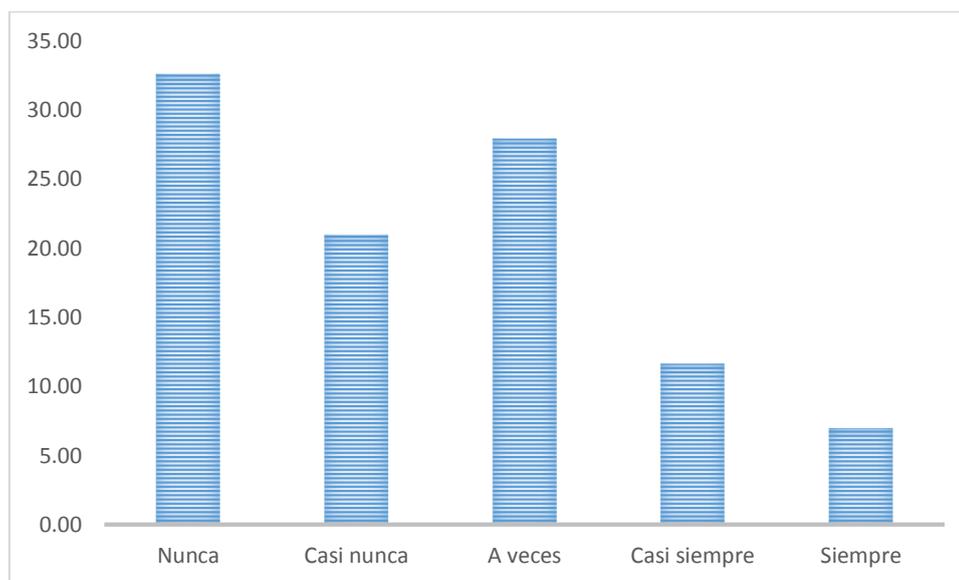
*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

La tabla N° 13 e ilustración N° 15, nos dice que el 33% de los encuestados afirman que casi nunca las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales y solo el 5% de los mismos afirman siempre.

*Tabla 14. Las convocatorias laborales dentro de la Institución son primero internas y luego externas.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	14	32.56	32.56
Casi nunca	9	20.93	53.49
A veces	12	27.91	81.40
Casi siempre	5	11.63	93.02
Siempre	3	6.98	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 16. Las convocatorias laborales dentro de la Institución son primero internas y luego externas.*

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

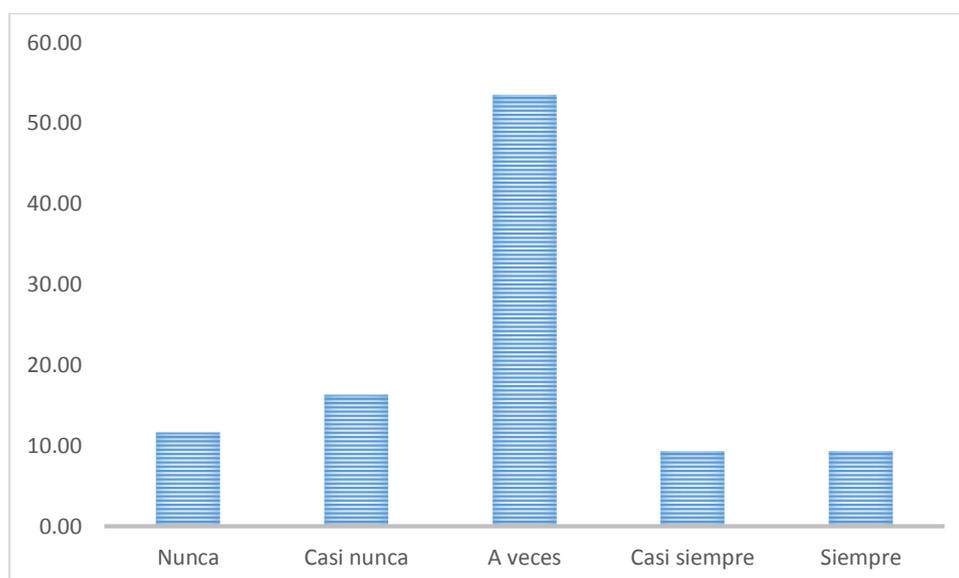
La tabla N° 14 e ilustración N° 16, muestra que el 33% de los encuestados afirman que nunca las convocatorias laborales dentro de la Institución son primero internas y luego externas y solo el 7% de los mismos afirman siempre.

○ **Dimensión: Capacitación y desarrollo de personal**

*Tabla 15. La Institución fomenta la capacitación continua del personal.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	5	11.63	11.63
Casi nunca	7	16.28	27.91
A veces	23	53.49	81.40
Casi siempre	4	9.30	90.70
Siempre	4	9.30	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 17. La Institución fomenta la capacitación continua del personal.*

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

Observamos en la tabla N° 15 e ilustración N° 17, que el 54% de los encuestados afirman que a veces la Institución fomenta la capacitación continua del personal y solo el 9% de los mismos afirman siempre.

Tabla 16. Se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral.

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	3	6.98	6.98
Casi nunca	9	20.93	27.91
A veces	21	48.84	76.74
Casi siempre	5	11.63	88.37
Siempre	5	11.63	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

Fuente: Elaboración propia de los autores.

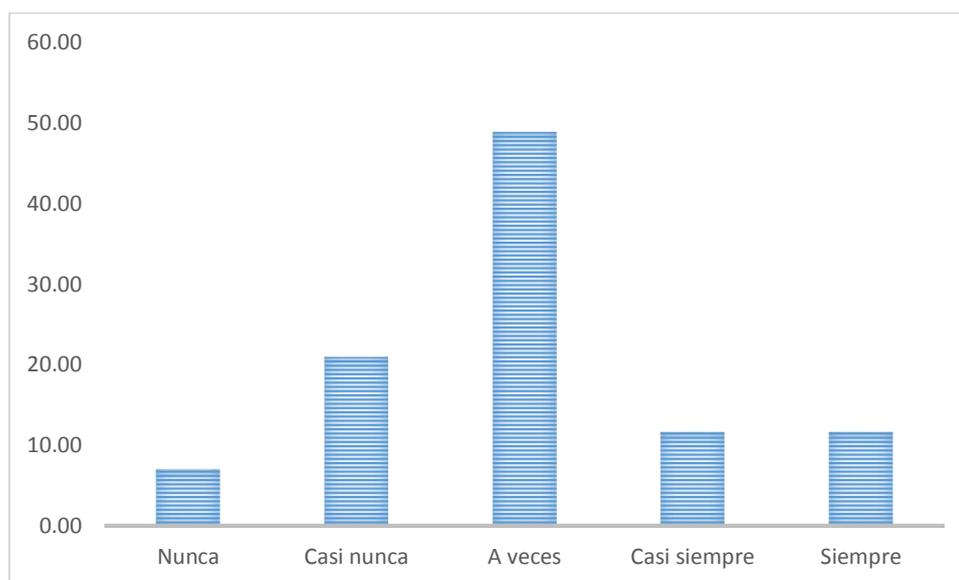


Ilustración 18. Se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral.

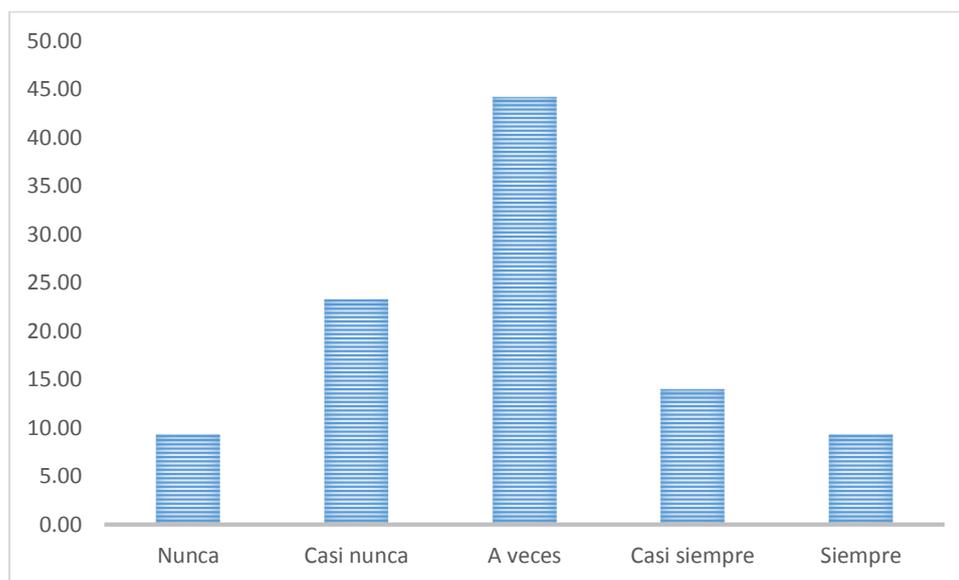
Fuente: Elaboración propia de los autores.

La tabla N° 16 e ilustración N° 18, muestra que el 49% de los encuestados afirman que a veces se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral y solo el 9% de los mismos afirman nunca.

*Tabla 17. El personal que trabaja en la Institución es ubicado en el puesto donde mejor pueden rendir.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	4	9.30	9.30
Casi nunca	10	23.26	32.56
A veces	19	44.19	76.74
Casi siempre	6	13.95	90.70
Siempre	4	9.30	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 19. El personal que trabaja en la Institución es ubicado en el puesto donde mejor pueden rendir.*

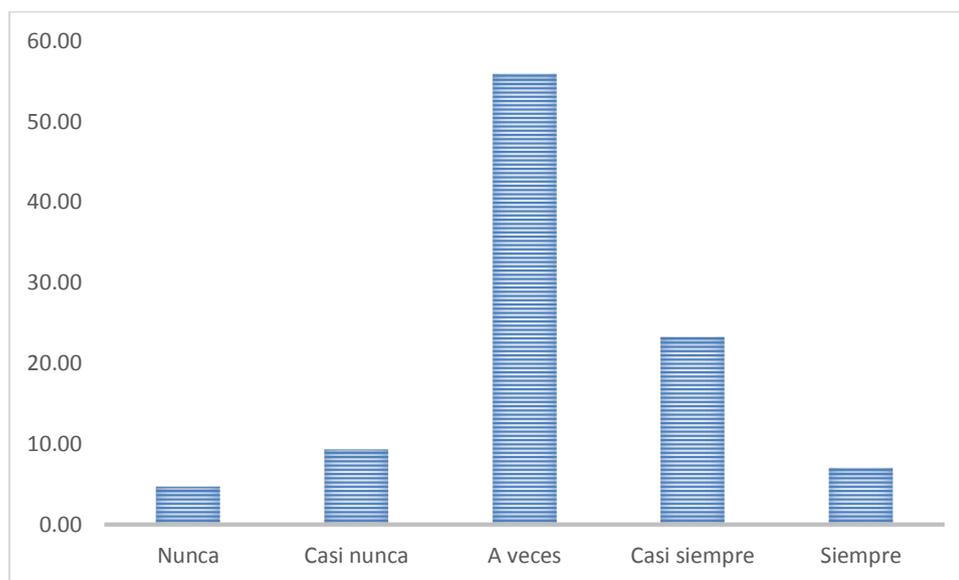
*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

La tabla N° 17 e ilustración N° 19, evidencia que el 45% de los encuestados afirman que a veces el personal que trabaja en la Institución es ubicado en el puesto donde mejor pueden rendir y solo el 9% de los mismos afirman siempre.

*Tabla 18. La Institución ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	2	4.65	4.65
Casi nunca	4	9.30	13.95
A veces	24	55.81	69.77
Casi siempre	10	23.26	93.02
Siempre	3	6.98	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 20. La Institución ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas.*

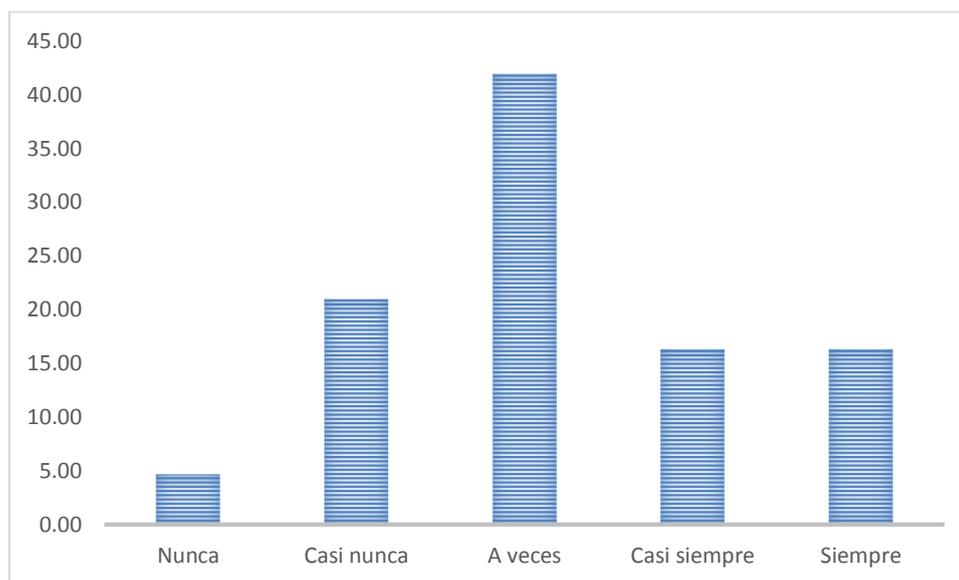
*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

La tabla N° 18 e ilustración N° 20, muestra que el 56% de los encuestados afirman que a veces la Institución ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas y solo el 5% de los mismos afirman nunca.

*Tabla 19. Los jefes muestran interés por el desarrollo y crecimiento profesional de los trabajadores a su cargo.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	2	4.65	4.65
Casi nunca	9	20.93	25.58
A veces	18	41.86	67.44
Casi siempre	7	16.28	83.72
Siempre	7	16.28	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 21. Los jefes muestran interés por el desarrollo y crecimiento profesional de los trabajadores a su cargo.*

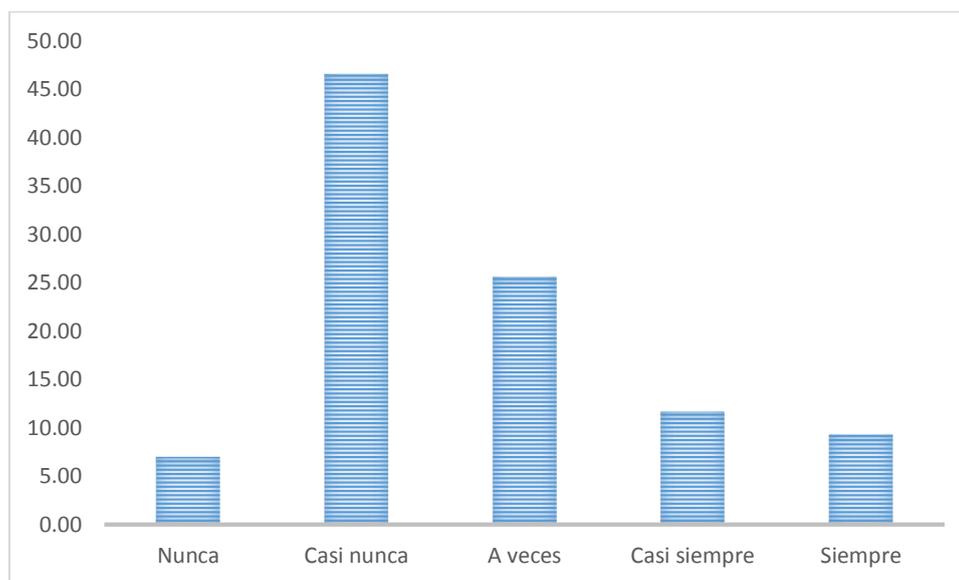
*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

La tabla N° 19 e ilustración N° 21, evidencia que el 42% de los encuestados afirman que a veces los jefes muestran interés por el desarrollo y crecimiento profesional de los trabajadores a su cargo y solo un 5% de los mismos afirman nunca.

*Tabla 20. Le brindan a los colaboradores condiciones laborales óptimas para un mejor desenvolvimiento dentro de la Institución.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	3	6.98	6.98
Casi nunca	20	46.51	53.49
A veces	11	25.58	79.07
Casi siempre	5	11.63	90.70
Siempre	4	9.30	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 22. Le brindan a los colaboradores condiciones laborales óptimas para un mejor desenvolvimiento dentro de la Institución.*

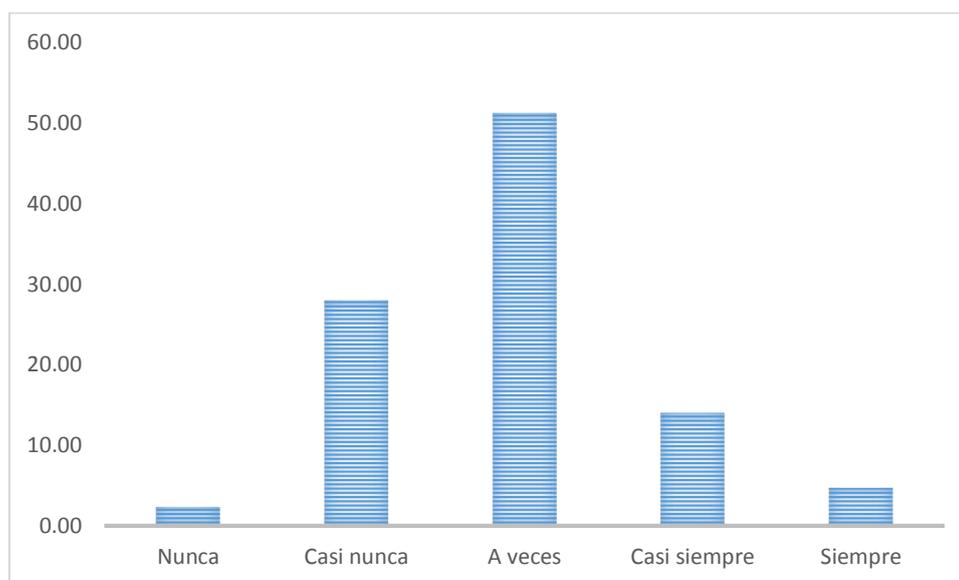
*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

La tabla N° 20 e ilustración N° 22, muestra que el 47% de los encuestados afirman que casi nunca brindan a los colaboradores condiciones laborales óptimas para un mejor desenvolvimiento dentro de la Institución y el 7% de los mismos afirman nunca.

*Tabla 21. Dispone de facilidades para comunicarse con sus superiores.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	1	2.33	2.33
Casi nunca	12	27.91	30.23
A veces	22	51.16	81.40
Casi siempre	6	13.95	95.35
Siempre	2	4.65	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 23. Dispone de facilidades para comunicarse con sus superiores.*

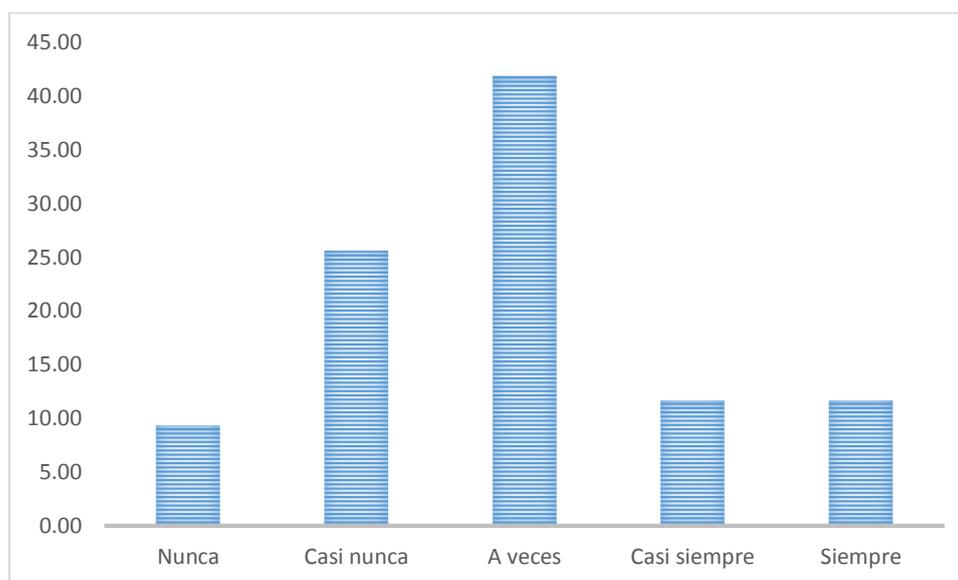
*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

La tabla N° 21 e ilustración N° 23, muestra el 52% de los encuestados afirman que a veces se dispone de facilidades para comunicarse con sus superiores y el solo el 2% de los mismos afirman nunca.

*Tabla 22. Las capacitaciones son realizadas por instituciones de prestigio.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	4	9.30	9.30
Casi nunca	11	25.58	34.88
A veces	18	41.86	76.74
Casi siempre	5	11.63	88.37
Siempre	5	11.63	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 24. Las capacitaciones son realizadas por instituciones de prestigio.*

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

La tabla N° 22 e ilustración N° 24, muestra que el 42% de los encuestados afirman que a veces las capacitaciones son realizadas por instituciones de prestigio y el solo el 9% de los mismos afirman nunca.

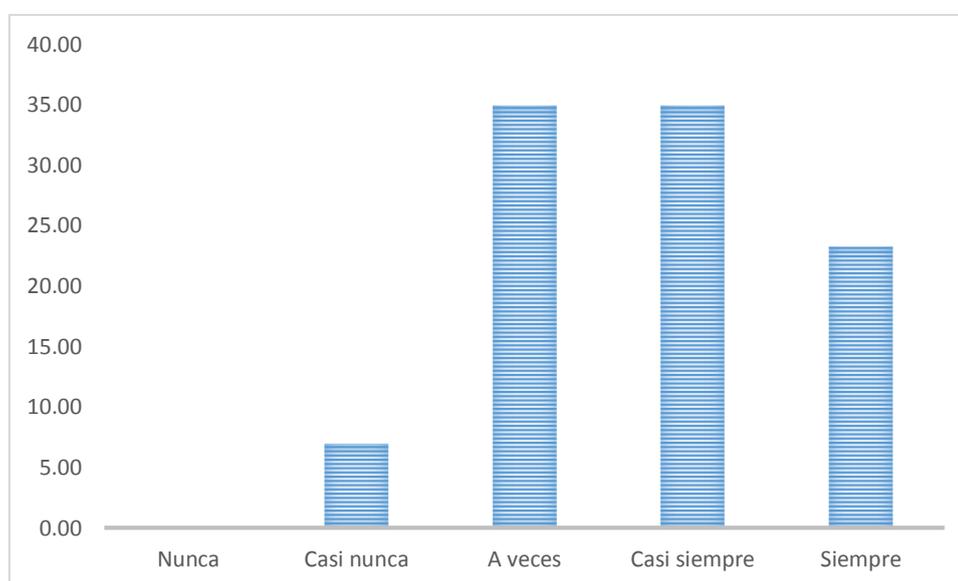
- **Variable Dependiente: Productividad**

- **Dimensión: Eficacia**

*Tabla 23. Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	0	0.00	0.00
Casi nunca	3	6.98	6.98
A veces	15	34.88	41.86
Casi siempre	15	34.88	76.74
Siempre	10	23.26	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 25. Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.*

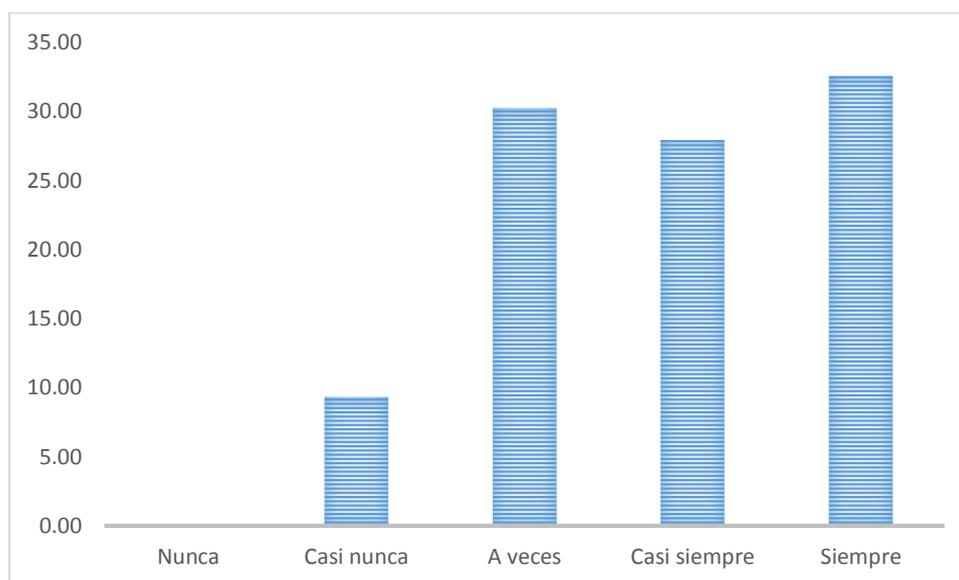
*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

Observamos en la tabla N° 23 e ilustración N° 25, que el 35% de los encuestados afirman que casi siempre mantienen buenas relaciones interpersonales con sus compañeros y el solo el 7% de los mismos afirman casi nunca.

*Tabla 24. Participa con entusiasmo y atención en las reuniones de trabajo.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	0	0.00	0.00
Casi nunca	4	9.30	9.30
A veces	13	30.23	39.53
Casi siempre	12	27.91	67.44
Siempre	14	32.56	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 26. Participa con entusiasmo y atención en las reuniones de trabajo.*

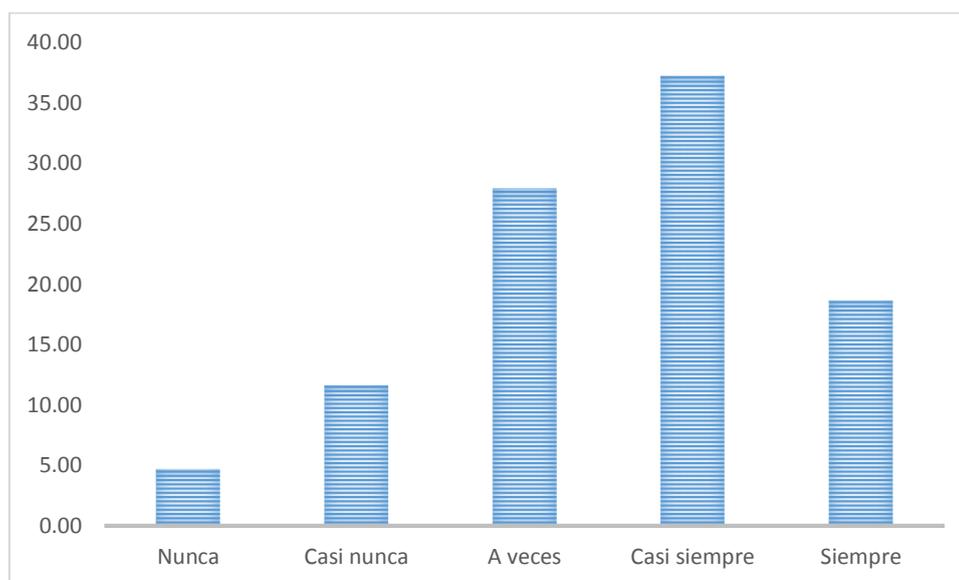
*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

La tabla N° 24 e ilustración N° 26, muestra que el 33% de los encuestados afirman que a veces participan con entusiasmo y atención en las reuniones de trabajo y el solo un 9% de los mismos afirman casi nunca.

*Tabla 25. Le gusta participar en actividades de equipo de trabajo.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	2	4.65	4.65
Casi nunca	5	11.63	16.28
A veces	12	27.91	44.19
Casi siempre	16	37.21	81.40
Siempre	8	18.60	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 27. Le gusta participar en actividades de equipo de trabajo.*

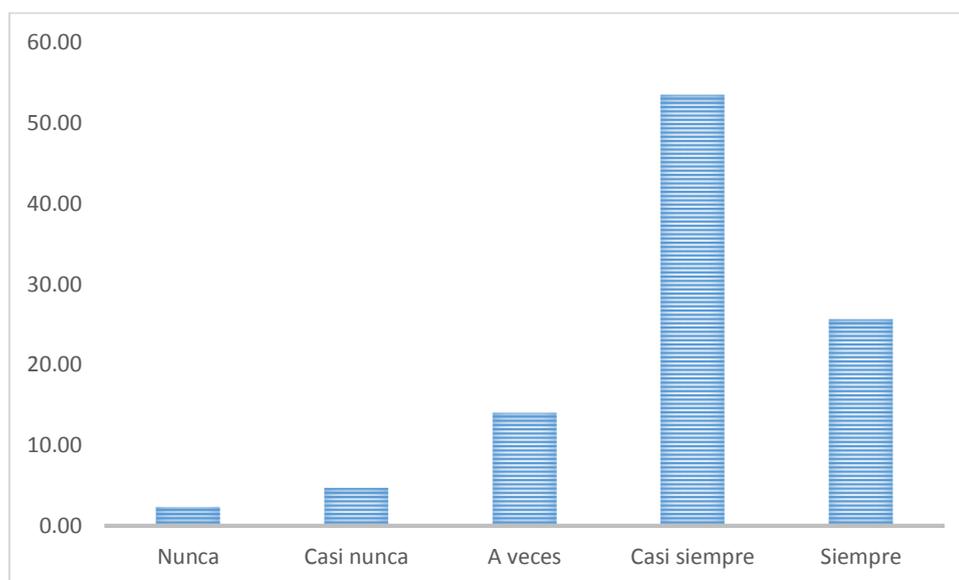
*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

La tabla N° 25 e ilustración N° 27, evidencia que el 37% de los encuestados afirman que casi siempre le gusta participar en actividades de equipo de trabajo y el solo un 5% de los mismos afirman nunca.

*Tabla 26. Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	1	2.33	2.33
Casi nunca	2	4.65	6.98
A veces	6	13.95	20.93
Casi siempre	23	53.49	74.42
Siempre	11	25.58	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 28. Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.*

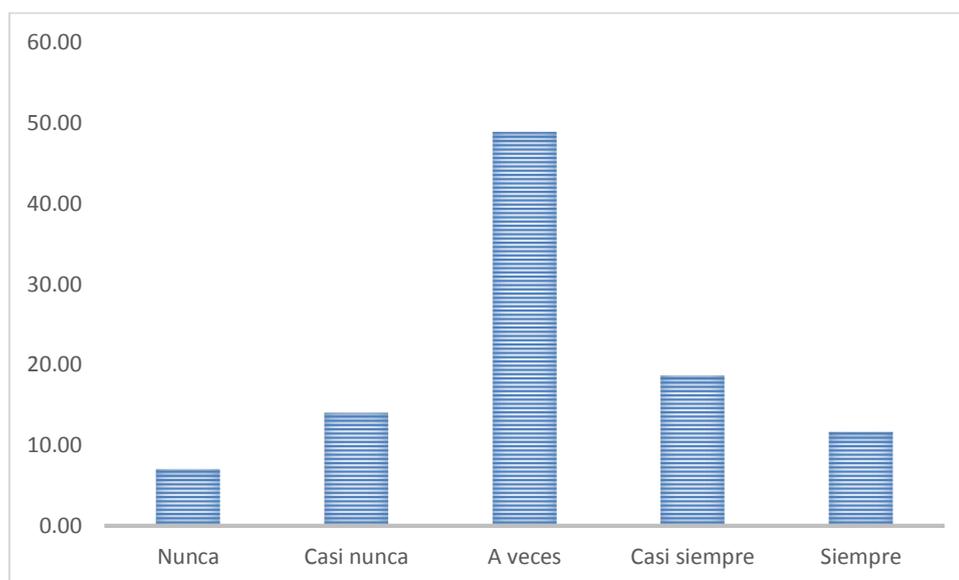
*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

La tabla N° 26 e ilustración N° 28, muestra que el 54% de los encuestados afirman que casi siempre participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas y el solo un 5% de los mismos afirman nunca.

*Tabla 27. Comparte sus conocimientos laborales en beneficio del cumplimiento de metas.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	3	6.98	6.98
Casi nunca	6	13.95	20.93
A veces	21	48.84	69.77
Casi siempre	8	18.60	88.37
Siempre	5	11.63	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 29. Comparte sus conocimientos laborales en beneficio del cumplimiento de metas.*

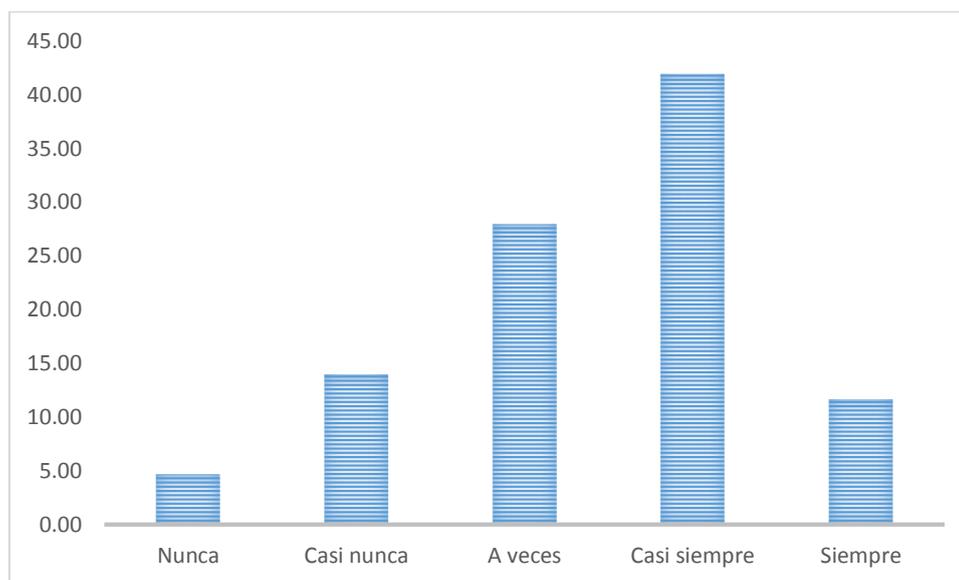
*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

La tabla N° 27 e ilustración N° 29, muestra que el 49% de los encuestados afirman que a veces comparte sus conocimientos laborales en beneficio del cumplimiento de metas y el solo el 7% de los mismos afirman nunca.

*Tabla 28. Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la Institución para cumplir con las metas.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	2	4.65	4.65
Casi nunca	6	13.95	18.60
A veces	12	27.91	46.51
Casi siempre	18	41.86	88.37
Siempre	5	11.63	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 30. Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la Institución para cumplir con las metas.*

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

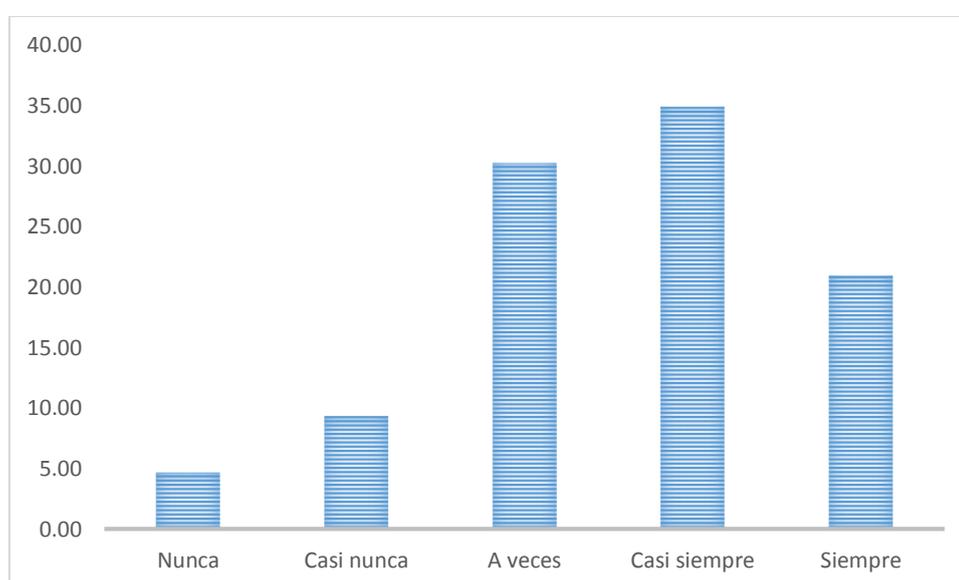
Observamos en la tabla N° 28 e ilustración N° 30, que el 42% de los encuestados afirman que casi siempre mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la Institución para cumplir con las metas y el solo el 5% de los mismos afirman nunca.

○ **Dimensión: Eficiencia**

*Tabla 29. Aplica conocimientos para lograr las metas establecidas haciendo uso racionalizado de los insumos.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	2	4.65	4.65
Casi nunca	4	9.30	13.95
A veces	13	30.23	44.19
Casi siempre	15	34.88	79.07
Siempre	9	20.93	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 31. Aplica conocimientos para lograr las metas establecidas haciendo uso racionalizado de los insumos.*

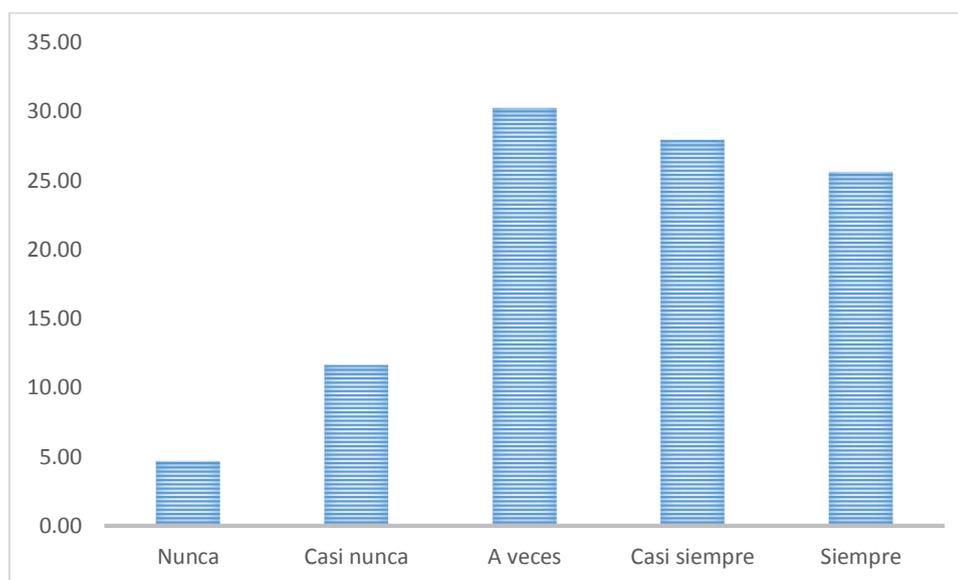
*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

La tabla N° 29 e ilustración N° 31, muestran que el 35% de los encuestados afirman que casi siempre aplica conocimientos para lograr las metas establecidas haciendo uso racionalizado de los insumos y el solo el 5% de los mismos afirman nunca.

*Tabla 30. Toma en cuenta los protocolos (formalidades) de la Institución.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	2	4.65	4.65
Casi nunca	5	11.63	16.28
A veces	13	30.23	46.51
Casi siempre	12	27.91	74.42
Siempre	11	25.58	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 32. Toma en cuenta los protocolos (formalidades) de la Institución.*

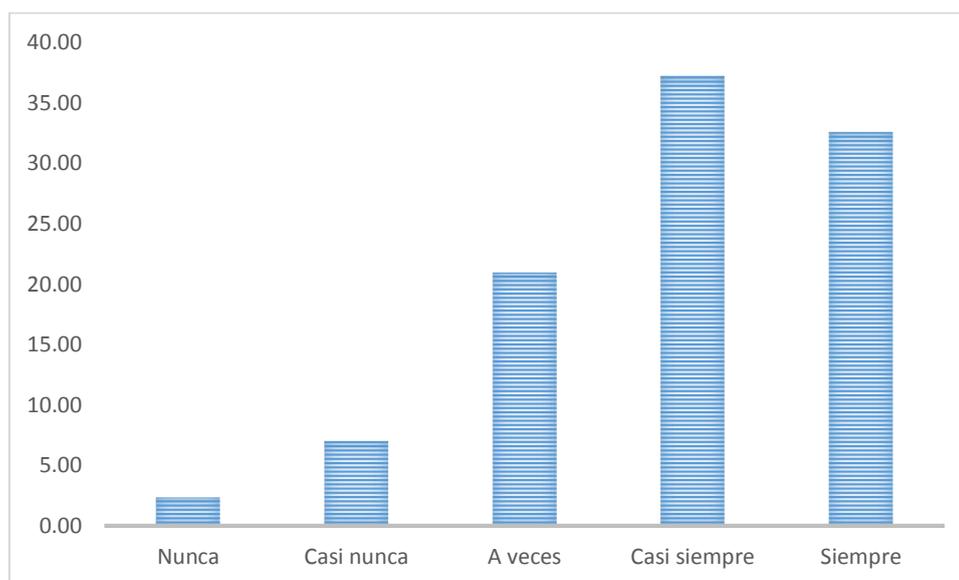
*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

La tabla N° 30 e ilustración N° 32, muestran que el 30% de los encuestados afirman que a veces toma en cuenta los protocolos de la Institución y el solo el 5% de los mismos afirman nunca.

*Tabla 31. Una actividad eficiente hace un uso óptimo de los recursos.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	1	2.33	2.33
Casi nunca	3	6.98	9.30
A veces	9	20.93	30.23
Casi siempre	16	37.21	67.44
Siempre	14	32.56	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 33. Una actividad eficiente hace un uso óptimo de los recursos.*

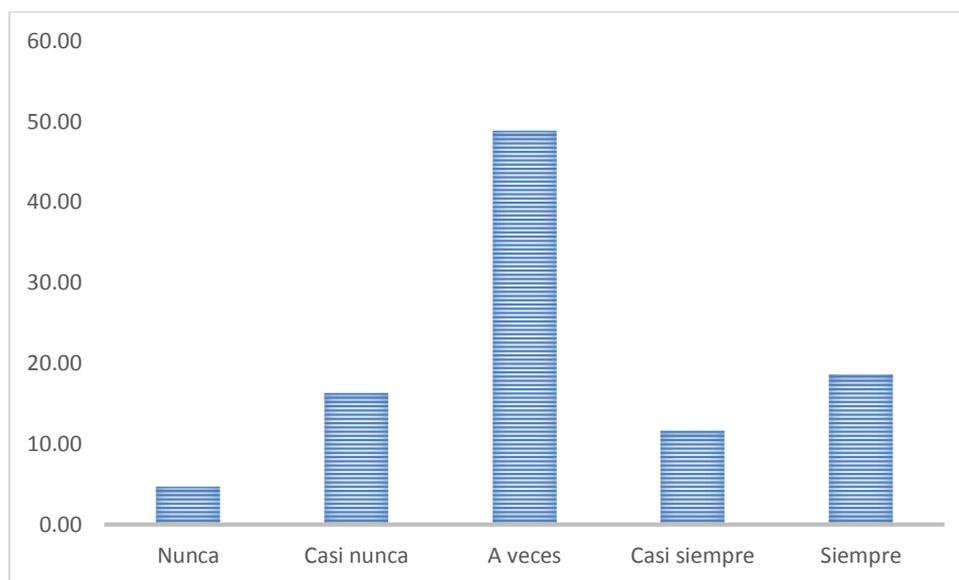
*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

La tabla N° 31 e ilustración N° 33, muestran que el 37% de los encuestados afirman que casi siempre considera que una actividad eficiente hace un uso óptimo de los recursos y el solo el 2% de los mismos afirman nunca.

*Tabla 32. Cumple con los procedimientos administrativos establecidos para su área en el uso adecuado de los recursos.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	2	4.65	4.65
Casi nunca	7	16.28	20.93
A veces	21	48.84	69.77
Casi siempre	5	11.63	81.40
Siempre	8	18.60	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 34. Cumple con los procedimientos administrativos establecidos para su área en el uso adecuado de los recursos.*

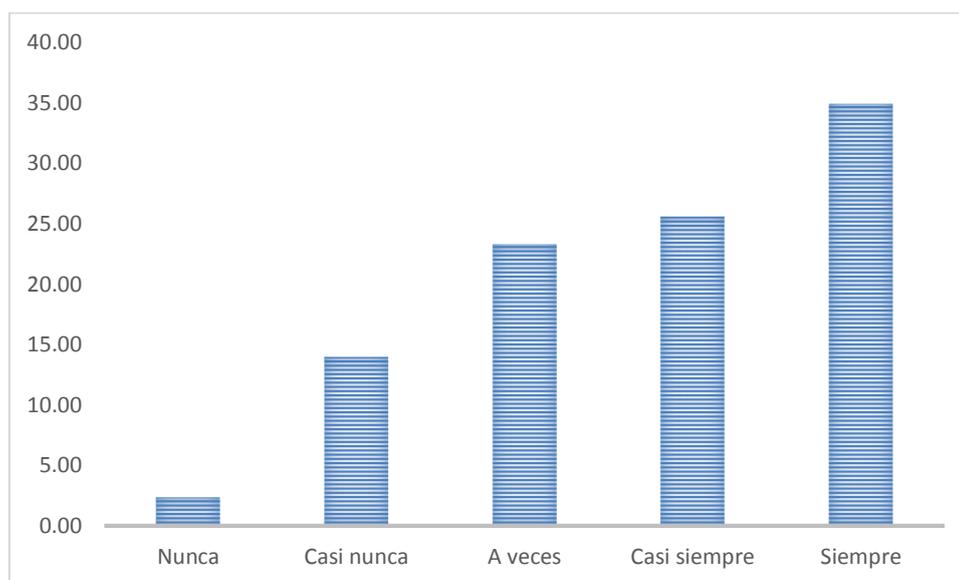
*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

Observamos en la tabla N° 32 e ilustración N° 34, que el 49% de los encuestados afirman que a veces cumple con los procedimientos administrativos establecidos para su área en el uso adecuado de los recursos y el solo el 5% de los mismos afirman nunca.

*Tabla 33. Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo para mejorar la producción.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	1	2.33	2.33
Casi nunca	6	13.95	16.28
A veces	10	23.26	39.53
Casi siempre	11	25.58	65.12
Siempre	15	34.88	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 35. Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo para mejorar la producción.*

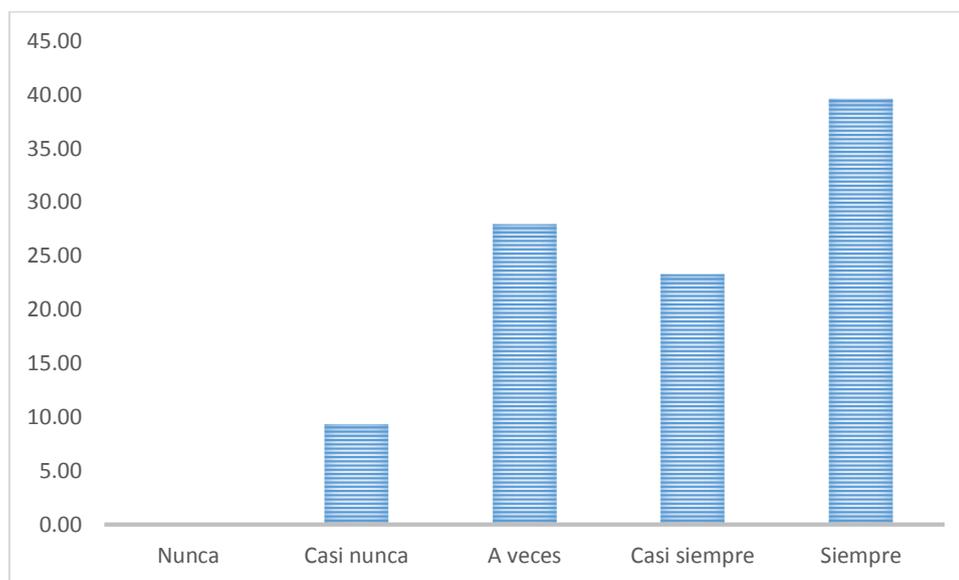
*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

La tabla N° 33 e ilustración N° 35, muestran que el 35% de los encuestados afirman que siempre aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo para mejorar la producción y el solo el 2% de los mismos afirman nunca.

*Tabla 34. Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto y ser más productivo.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	0	0.00	0.00
Casi nunca	4	9.30	9.30
A veces	12	27.91	37.21
Casi siempre	10	23.26	60.47
Siempre	17	39.53	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 36. Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto y ser más productivo.*

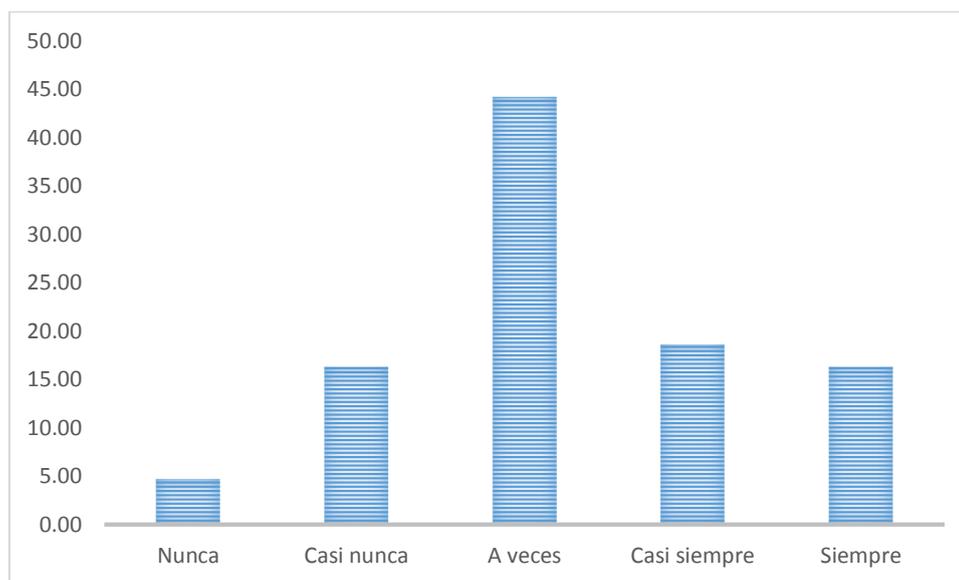
*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

La tabla N° 34 e ilustración N° 36, muestran que el 40% de los encuestados afirman que siempre posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto y ser más productivo y un 9% de los mismos afirman casi nunca.

*Tabla 35. Se preocupa por superarse asistiendo a cursos de capacitación para mejorar la producción.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	2	4.65	4.65
Casi nunca	7	16.28	20.93
A veces	19	44.19	65.12
Casi siempre	8	18.60	83.72
Siempre	7	16.28	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 37. Se preocupa por superarse asistiendo a cursos de capacitación para mejorar la producción.*

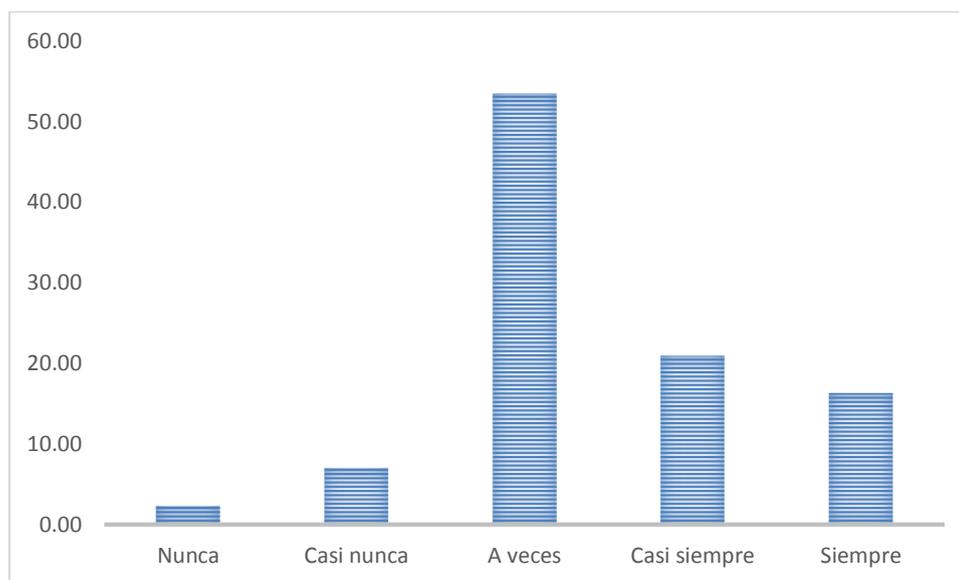
*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

La tabla N° 35 e ilustración N° 37, muestran que el 44% de los encuestados afirman que a veces se preocupa por superarse asistiendo a cursos de capacitación para mejorar la producción y el solo el 5% de los mismos afirman nunca.

*Tabla 36. Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su Institución.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	1	2.33	2.33
Casi nunca	3	6.98	9.30
A veces	23	53.49	62.79
Casi siempre	9	20.93	83.72
Siempre	7	16.28	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 38. Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su Institución.*

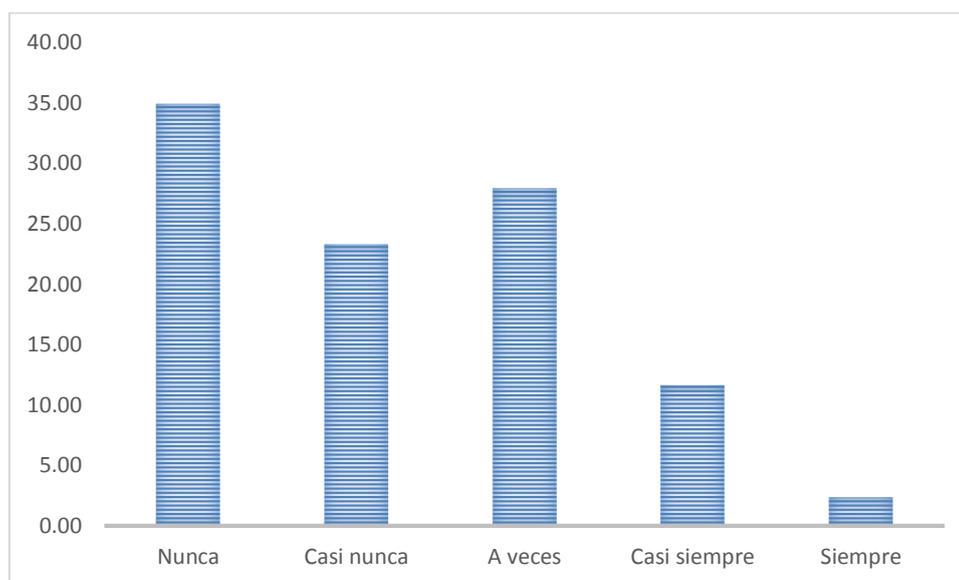
*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

La tabla N° 36 e ilustración N° 38, muestran que el 54% de los encuestados afirman que a veces efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su Institución y el solo el 2% de los mismos afirman nunca.

*Tabla 37. Le cuesta pedir o recibir ayuda de los demás para realizar su labor.*

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje (%)</b>	<b>Porcentaje acumulado (%)</b>
Nunca	15	34.88	34.88
Casi nunca	10	23.26	58.14
A veces	12	27.91	86.05
Casi siempre	5	11.63	97.67
Siempre	1	2.33	100.00
<b>Total</b>	<b>43</b>	<b>100.00</b>	

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*



*Ilustración 39. Le cuesta pedir o recibir ayuda de los demás para realizar su labor.*

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

La tabla N° 37 e ilustración N° 39, muestran que el 35% de los encuestados afirman que nunca le cuesta pedir o recibir ayuda de los demás para realizar su labor y el solo el 2% de los mismos afirman siempre.

## 5.2 Contrastación de hipótesis

### 5.2.1 Proceso de la prueba de hipótesis (estadística inferencial)

Según (Oseda D., 2008), argumenta:

La Estadística Inferencial, es el proceso por el cual se deducen (infieren) propiedades o características de una población a partir de una muestra significativa. Uno de los aspectos principales de la inferencia es la estimación de parámetros estadísticos. La inferencia siempre se realiza en términos aproximados y declarando un cierto nivel de confianza. (p. 2)

- **Prueba de Hipótesis General**

En la hipótesis general se formuló: La gestión del talento humano influye significativamente o en forma significativa en la productividad del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2019. Por consiguiente, para **contrastar esta hipótesis se utilizó el nivel de significancia ( $\alpha$ )**, como evidenciamos en la tabla adjunta:

Tabla 38. Parámetros del nivel de significancia

<b>PARÁMETROS DE DECISIÓN: (<math>p \geq 0 &lt; \alpha</math>)</b>	<b>NIVEL DE SIGNIFICANCIA: Sig. = [<math>1 - \alpha</math>]</b>	<b>INTERPRETACIÓN:</b>	
		<b>H<sub>0</sub></b>	<b>H<sub>a</sub></b>
$p > \alpha$	<i>La relación o influencia es No significativo</i>	<i>Se acepta la hipótesis nula</i>	<i>Se rechaza la hipótesis alterna</i>
$p \leq \alpha$	<i>La relación o influencia es Significativo</i>	<i>Se rechaza a la hipótesis nula</i>	<i>Se acepta la hipótesis alternativa</i>

Fuente: Sierra Bravo, R (2001) p. 551

Donde:

$\alpha$ : margen de error = 0.05

$p$ : p valor o valor crítico de F (precisado en la corrida estadística)

$p$  valor = **8.18629E-30**

**Paso 1:** planteamiento de la hipótesis nula e hipótesis alterna:

Ho:  $\rho_s=0$

Ha:  $\rho_s \neq 0$

Dónde:

Ho: La gestión del talento humano no influye significativamente o en forma significativa en la productividad del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2018.

Ha: La gestión del talento humano influye significativamente o en forma significativa en la productividad del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2018.

**Paso 2:** Se hace uso del Cálculo de Estadístico de Nivel de Significancia. Donde:

$\alpha$ : margen de error = 0.05

p: p valor o valor crítico de F (determinado en la corrida estadística)

**Paso 3:** Con un nivel de significancia ( $\alpha$ ) del 0.05 margen de error, y un grado de confianza del 95%, se establece la regla de decisión.

**Paso 4:** Se utiliza el Cálculo de Estadístico de Nivel de Significancia, teniendo como resultado: **p valor = 8.18629E-30**, esto se evidencia en la tabla.

*Tabla 39. Problema general. Estadística de la regresión.*

<b>Estadísticas de la regresión</b>	
Coefficiente de correlación múltiple	0.97869104
Coefficiente de determinación R <sup>2</sup>	0.95783615
R <sup>2</sup> ajustado	0.95680776
Error típico	3.07300564
Observaciones	43

*Fuente: Elaboración propia*

Tabla 40. Problema general. Análisis de varianza.

ANÁLISIS DE VARIANZA					
		Grados de libertad de cuadrado de los cuac		F	Valor crítico de F
Regresión	1	8795.51976	8795.51976	931.396915	<b>8.18629E-30</b>
Residuos	41	387.177909	9.44336365		
Total	42	9182.69767			

Fuente: Elaboración propia de los autores

Tabla 41. Problema general. Calculo estadístico.

	Coefficientes	Error típico	Estadístico t	Probabilidad	Inferior 95%	Superior 95%	Inferior 95.0%	Superior 95.0%
Intercepción	8.36579892	1.52125523	5.49927372	2.2241E-06	5.293561654	11.4380362	5.29356165	11.4380362
Variable X 1	1.11721803	0.03660754	30.5187961	8.1863E-30	1.043287602	1.19114845	1.0432876	1.19114845

Fuente: Elaboración propia de los autores.

### Paso 5: Decisión

El Nivel de Significancia con  $p \leq \alpha$  valor, muestra claramente que la influencia es significativa.

### Paso 6: Conclusión

Con un valor crítico de F o  $p$  valor = **8.18629E-30**, un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  y un nivel de confianza del 95% se concluye que: La gestión del talento humano influye significativamente o en forma significativa en la productividad del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2018, consiguientemente se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ) y se rechaza a la hipótesis nula.

- **Prueba de la Primera Hipótesis Específica**

**Paso 01:** Para contrastar esta hipótesis se utilizó el nivel de significancia ( $\alpha$ ), conforme a la tabla adjunta.

Dónde:

Ho: La gestión del talento humano no influye significativamente o en forma significativa en la eficacia del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2018.

Ha: La gestión del talento humano influye significativamente o en forma significativa en la eficacia del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2018.

**Paso 02:** Se utilizó el Cálculo de Estadístico de **Nivel de Significancia**. Donde:

$\alpha$ : margen de error = 0.05

p: p valor o valor crítico de F (determinado en la corrida de datos estadística)

**Paso 03:** Con un nivel de significancia ( $\alpha$ ) del 0.05 margen de error, y un grado de confianza del 95%, se estableció la regla de decisión.

**Paso 04:** Se utilizó el Cálculo de Estadístico de Nivel de Significancia, teniendo como resultado: **p valor = 4.71055E-28**, y se evidencia en la tabla.

*Tabla 42. Problema específico N° 1. Estadista de la regresión.*

<i>Estadísticas de la regresión</i>	
Coefficiente de correlación múltiple	0.97397722
Coefficiente de determinación R <sup>2</sup>	0.94863162
R <sup>2</sup> ajustado	0.94737873
Error típico	1.30248524
Observaciones	43

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

Tabla 43. Problema específico N° 1. Análisis de varianza.

ANÁLISIS DE VARIANZA					
				<i>F</i>	Valor crítico de <i>F</i>
		<i>Grados de libertad de cuadrado de los cuac</i>			
Regresión	1	1284.49133	1284.49133	757.156326	4.71055E-28
Residuos	41	69.5551801	1.69646781		
Total	42	1354.04651			

Fuente: Elaboración propia de los autores

Tabla 44. Problema específico N° 1. Calculo estadístico.

	Coefficientes	Error típico	Estadístico t	Probabilidad	Inferior 95%	Superior 95%	Inferior 95.0%	Superior 95.0%
Intercepción	4.7486535	0.64477997	7.36476582	5.0595E-09	3.44649393	6.05081307	3.44649393	6.05081307
Variable X 1	0.42694582	0.01551601	27.5164737	4.7106E-28	0.39561061	0.45828104	0.39561061	0.45828104

Fuente: Elaboración propia de los autores

### Paso 05: Decisión

El Nivel de Significancia con  $p \leq \alpha$  valor, muestra claramente la relación o la influencia es significativa.

### Paso 06: Conclusión:

Con un valor crítico de *F* o **p valor = 4.71055E-28**, un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  y un nivel de confianza del 95% se concluye que: La gestión del talento humano influye significativamente o en forma significativa en la eficacia del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2018; consecuentemente se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ) y se rechaza a la hipótesis nula.

- **Prueba de la Segunda Hipótesis Específica**

**Paso 01:** Al contrastar esta hipótesis se utilizó el nivel de significancia ( $\alpha$ ), conforme se evidencia en la tabla adjunta.

Dónde:

Ho: La gestión del talento humano no influye significativamente o en forma significativa en la eficiencia del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2019.

Ha: La gestión del talento humano influye significativamente o en forma significativa en la eficiencia del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2019.

**Paso 02:** Se utilizó el Cálculo de Estadístico de Nivel de Significancia. En donde:

$\alpha$ : margen de error = 0.05

p: p valor o valor crítico de F (determinado en la corrida estadística)

**Paso 03:** Con un nivel de significancia ( $\alpha$ ) del 0.05 margen de error, y un grado de confianza del 95%, se establece la regla de decisión.

**Paso 04:** Se utilizó el Cálculo de Estadístico de Nivel de Significancia, obteniendo como resultado: **p valor = 6.33006E-29**, como se puede observar en la tabla.

*Tabla 45. Problema específico N° 2. Estadista de la regresión.*

<b>Estadísticas de la regresión</b>	
Coefficiente de correlación múltiple	0.9764308
Coefficiente de determinación R <sup>2</sup>	0.95341711
R <sup>2</sup> ajustado	0.95228095
Error típico	2.00029016
Observaciones	43

*Fuente: Elaboración propia de los autores.*

Tabla 46. Problema específico N° 2. Análisis de varianza.

ANÁLISIS DE VARIANZA						
					F	Valor crítico de F
				Grados de libertad	de cuadrado de los cuac	
Regresión		1	3357.58032	3357.58032	839.151574	6.33006E-29
Residuos		41	164.04759	4.00116072		
Total		42	3521.62791			

Fuente: Elaboración propia de los autores.

Tabla 47. Problema específico N° 2. Calculo estadístico.

	Coefficientes	Error típico	Estadístico t	Probabilidad	Inferior 95%	Superior 95%	Inferior 95.0%	Superior 95.0%
Intercepción	3.61714542	0.99022007	3.65287022	0.00072848	1.617355412	5.61693543	1.61735541	5.61693543
Variable X 1	0.6902722	0.02382869	28.9681131	6.3301E-29	0.642149187	0.73839522	0.64214919	0.73839522

Fuente: Elaboración propia de los autores.

### Paso 05: Decisión

El Nivel de Significancia con  $p \leq \alpha$  valor, muestra visiblemente la relación o la influencia es significativa.

### Paso 06: Conclusión:

Al obtener un valor crítico de F o **p valor = 6.33006E-29**, un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  y un nivel de confianza del 95% se concluye que: La gestión del talento humano influye significativamente o en forma significativa en la eficiencia del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2019, consecuentemente se acepta la hipótesis alterna ( $H_a$ ) y se rechaza a la hipótesis nula.

Levin, R. I., y Rubin, D. S. (2004), sostienen que:

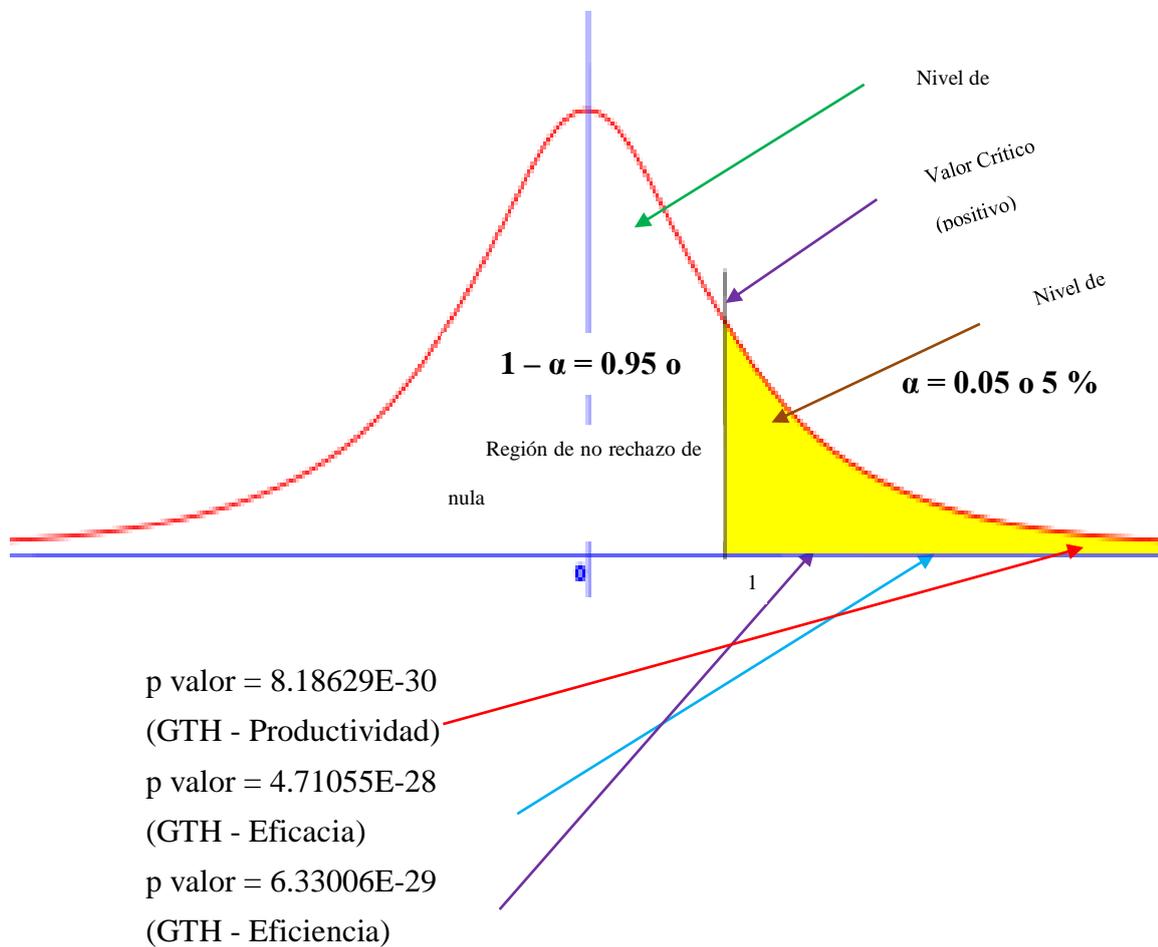
Una distribución de probabilidad continua que es muy importante es la **distribución normal**. Diferentes matemáticos han aportado a su desarrollo, entre los que podemos contar al astrónomo-matemático del siglo XVIII Karl Gauss. En honor a su trabajo, la distribución de probabilidad normal también es conocida como **distribución gaussiana**.

Existen dos razones elementales por las cuales la distribución normal ocupa un lugar tan prominente en la estadística. En primer lugar, tiene algunas propiedades que la hacen aplicable a un gran número de situaciones en las que es necesario hacer inferencias mediante la toma de muestras. La distribución normal es una útil distribución de muestreo. En segundo lugar, la distribución normal casi se ajusta a las distribuciones de frecuencias reales observadas en muchos fenómenos, incluyendo características humanas (peso, altura, coeficiente intelectual), resultados de procesos físicos (dimensiones y rendimientos), y muchas otras medidas de interés para los administradores, tanto en el sector público como en el privado. (p. 209).

- **Contraste de la Hipótesis:**

Tipo de Distribución: distribución normal

p valor  $\leq \alpha$  entonces: Rechaza Nula



*Ilustración 40. Distribución Normal*

*Fuente: Levin, R. & Rubin, D. S. (2004)*

- El Estadístico de Contraste (EC) está a la derecha del valor crítico.

En consecuencia, se rechaza la  $H_0$  y se acepta la  $H_a$

## ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Actualmente, el talento humano se ha convertido en un factor trascendental para adicionarle valor agregado a las organizaciones, de esta manera obteniendo mejores resultados con la colaboración del elemento humano, al mismo tiempo que se logre un balance entre el desarrollo profesional de los trabajadores, el enfoque humano y el resultado de metas organizacionales.

Desde otro ángulo, la gestión del talento humano debe centrarse a acciones estratégicas, teniendo en consideración que cada vez se demandan mayores competencias para asumir puestos de mayor responsabilidad para garantizar el logro de las metas en las entidades públicas. Estas acciones contribuirán a asegurar la capacidad de las personas que ingresen a laborar en los organismos del Estado, las mismas serán favorables para todos.

Asimismo, hoy por hoy en la era informática y el desarrollo vertiginoso de la tecnología es de suma importancia humanizar las labores que realizan los colaboradores, mediante la postura de gestionar las habilidades y destrezas del componente humano. Consecuentemente planteamos los resultados de este trabajo de investigación:

Partiendo de los hallazgos ubicados, nosotros aceptamos la hipótesis alternativa general que establece que la gestión del talento humano influye significativamente o en forma significativa en la productividad del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo – 2019.

Nuestros resultados guardan relación con lo que argumentan Reátegui (2020) en profesionales del personal, Valencia (2020) en trabajadores, Mamani (2019) en personal de enfermería, quienes señalan que la gestión del talento humano influye de manera directa y significativa en la variable productividad.

En lo que respecta a la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión eficacia, a partir de este hallazgo la gestión del talento humano influye significativamente o en forma significativa en la eficacia del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo – 2019.

En lo que respecta a la relación entre la gestión del talento humano y la dimensión eficiencia,

a partir de este hallazgo la gestión del talento humano influye significativamente o en forma significativa en la eficiencia del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo – 2019.

Nuestros resultados hallados en la investigación guardan relación con lo que describe Reátegui (2020) en el que señala que la gestión del talento humano influye en las dimensiones eficacia y eficiencia.

Menciona Yepes (2019) quien encontró en sus respectivos estudios que la gestión humana juega un papel relevante en la organización debido a que el éxito de la misma va ligado substancialmente a su equipo de trabajo.

Vallejo (2016) investigó que la gestión del talento humano en las organizaciones persigue objetivos como crecimiento, competitividad, productividad; por lo mismo es importante que las empresas seleccionen a los colaboradores que cumplan los requisitos que las organizaciones desean alcanzar y al mismo tiempo satisfacer las expectativas que las personas desean al ingresar a las organizaciones.

Werther y Davis (2008) en sus estudios encontraron que la productividad es la relación que existe entre los productos que genera la organización (bienes y servicios) y los que requiere para su funcionamiento: personal, capital, materia prima y energía.

Por otro lado, Delgadillo, Cotera, Ruiz, Gutiérrez y Gómez (2016) opinan que la productividad es la medida del desempeño que abarca eficacia y eficiencia; las organizaciones exitosas necesitan empleados que tengan un desempeño que supere lo que espera.

## CONCLUSIONES

1. Partiendo de los hallazgos ubicados, aceptamos la hipótesis alterna, con un valor crítico de F o p valor =  $8.18629E-30$ , un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  y un nivel de confianza del 95%, por lo tanto, concluimos que la gestión del talento humano influye significativamente en la productividad del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo.
2. Partiendo de los hallazgos ubicados, aceptamos la hipótesis alterna, con un valor crítico de F o p valor =  $4.71055E-28$ , un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  y un nivel de confianza del 95%, por lo tanto, se concluye que la gestión del talento humano influye significativamente en la eficacia del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo.
3. Partiendo de los hallazgos ubicados, aceptamos la hipótesis alterna, con un valor crítico de F o p valor =  $6.33006E-29$ , un nivel de significancia  $\alpha = 0.05$  y un nivel de confianza del 95%, por lo tanto, se concluye que la gestión del talento humano influye significativamente en la eficiencia del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo.
4. En conclusión, a cuanto mejor se desarrolle la gestión del talento humano, mejor será la productividad en el Centro Piscícola El Ingenio Huancayo.

## RECOMENDACIONES

La gestión del talento humano es fundamental para toda organización actualmente, por lo tanto, debe considerarse una estrategia para fortalecer las capacidades del personal; sabemos que el mundo es cambiante, lo cual es inevitable; frente a este panorama, el responsable de la gestión humana debe investigar utilizando la inteligencia prospectiva para acciones futuras, de esta manera minimizar riesgos, seleccionando herramientas adecuadas para cubrir las necesidades de la organización.

1. Exhortamos al director del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo implementar y desarrollar talleres de capacitación sobre el desarrollo humano, fortalecimiento de las habilidades sociales, desarrollo de habilidades propias de cada área de trabajo para el buen cumplimiento de sus funciones.
2. Recomendamos al responsable de la gestión humana del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo realizar actividades para promover la gestión del talento humano, mediante planes de estímulos, reuniones constantes de evaluación de actividades, y comunicación oportuna sobre aspectos que permiten promocionar al personal.
3. Recomendamos a los jefes de las diferentes áreas una observación constante de las labores que se realizan en el Centro Piscícola El Ingenio Huancayo con el propósito de promover y dar oportunidades de aprendizaje continuo, tales como cursos, especializaciones y otros a los trabajadores.
4. Recomendamos al jefe de personal del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo considerar que tener la persona idónea requiere de un proceso de reclutar, seleccionar, capacitar y desarrollar el personal necesario para la conformación de grupos de trabajo competitivos, siendo esta un reto y una alta responsabilidad.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2005). *Desarrollo del Talento Humano Basado en Competencias*. Editorial Granica. 1ª. Ed. Buenos Aires, Argentina.
- Alles, M. (2009). *Construyendo Talento*. Editorial Granica. 1ª. Ed. Buenos Aires, Argentina.
- Alles, M. (2009). *Nuevo Enfoque, Diccionario de Competencias, La Trilogía*. Tomo I. Editorial Granica. 1ª. Ed. Buenos Aires, Argentina.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*. Editorial Episteme. 6ª Edición. Caracas – República Bolivariana de Venezuela.
- Armas, Y., Llanos, M., Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y Nuevos Escenarios Laborales*. Editorial Ecotec. Samborondón, Ecuador.
- Bernal, C., Sierra, H. (2008). *Proceso Administrativo para las Organizaciones del siglo XXI*. Editorial Pearson. Primera edición. México.
- Boldrini, I. (2017). *La Gestión de Recursos Humanos y la Productividad en el Ministerio Público, Lima 2016*. Tesis de Maestría. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.
- Borsic, Z. (2017). *La gestión al talento humano y la inteligencia emocional en el desempeño laboral del cuerpo docente de instituciones de educación superior* Tesis Doctoral. Ciudad de México – México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Céspedes, N., Lavado, P., y Ramírez, N. (2016). *Productividad en el Perú: Medición, Determinantes e Implicancias*. Editorial UP. 1ª edición. Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Editorial McGraw-Hill. Tercera edición. México.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones*. Editorial Mc Graw Hill. Octava edición. México.
- Delgadillo, P., Cotera, E., Ruiz, A, Gutiérrez, L. y Gómez, M. (2016). *El Talento Humano en el Comportamiento Organizacional*. Editorial CIMTED Corporación. Primera edición.

Colombia.

- Dessler, G., y Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos, Enfoque Latinoamericano*. Editorial Pearson. Quinta edición. México.
- Díaz, A. (2010). *Construcción de Instrumentos de Investigación y Medición Estadística*. Editor Universidad Peruana Los Andes. Primera Edición. Huancayo – Perú.
- Embid, O., Fernández, B. y Rueda, I. (2011). *Gestión por Competencias en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón*. Promueve y edita: Gobierno de Aragón.
- Gutiérrez, H. (2010). *Calidad Total y Productividad*. Editorial Mc Graw Hill. Tercera edición. México.
- Hellriegel, D., Jackson, S., y Slocum, J. (2009). *Administración. Un Enfoque Basado en Competencias*. Cengage Learning Editores, S.A. 11ª. Edición. México.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. Editorial McGraw-Hill. 6ª edición. México.
- Jericó, P. (2008). *La Nueva Gestión del Talento Humano Construyendo Compromiso*. Editorial Pearson Educación. Edición ampliada y revisada. Madrid, España.
- Koontz, H., Weihrich, H., y Cannice, M. (2012). *Administración una Perspectiva global y Empresarial*. Editorial Mc Graw Hill. 14ª edición. México.
- Levin, R. I., y Rubin, D. S. (2004). *Estadística para administración y economía*. Séptima edición. Pearson Educación. México.
- Liquidano, M., (2012). *Gestión del Talento Humano. De la fase administrativa a la de gestión del conocimiento*. 1ª. Edición. México.
- Lozano, L. (2007). *El Talento Humano, una estrategia de éxito en las empresas culturales*. Revista Escuela de Administración de Negocios. Universidad EAN. Bogotá, Colombia.
- López, Á., y Grandío, A. (2005). *Capital Humano como Fuente de Ventajas Competitivas. Algunas Reflexiones y Experiencias*. Editorial Gesbiblo. Primera edición. España.

- Mamani, M. (2019). *Gestión del talento humano y la productividad laboral del personal asistencial de enfermería del Hospital del MINSA – 2019*. Tesis de Maestría. Lima -Perú: Universidad César Vallejo.
- Mejía, A., y Jaramillo, M. (2006). *Formación del Talento Humano: factor estratégico para el desarrollo de la productividad y la competitividad sostenibles en las organizaciones*. Revista Científica Guillermo de Ockham. Universidad de San Buenaventura. Cali, Colombia.
- Moreno, E. (2018). *Auditoría de gestión al talento humano y su incidencia en la productividad de la empresa racks del pacífico Rapac Cia. Ltda. en la ciudad de Quito año 2017*. Tesis de Maestría. Quevedo-Ecuador: Universidad Técnica Estatal de Quevedo.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la Investigación. Diseño y Ejecución*. Ediciones de la U. Primera edición. Bogotá, Colombia.
- OIT (2016). *“Mejore su Negocio – El Recurso Humano y la Productividad”*. Editorial OIT. Primera edición. Ginebra – Suiza.
- Oseda, D. (2008); *Estadística inferencial*. Editor Universidad Peruana Los Andes. Primera edición. Huancayo - Perú
- Prokopenko, J. (1989). *La Gestión de la Productividad*. Oficina Internacional del Trabajo. Primera edición. Ginebra, Suiza.
- Reátegui, N. (2020). *Gestión del talento humano y relaciones interpersonales en la productividad profesional del personal de tres Instituciones Educativas Públicas de la UGEL 05, SJL – 2019*. Tesis Doctoral. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.
- Sanabria, P. (2015). *Gestión Estratégica del Talento Humano en el Sector Público*. Editorial Kimpres S. A. S. Primera edición. Bogotá, Colombia.
- Sierra, R. (1994) *Técnicas de Investigación Social. Teorías y Ejercicios*. Editorial Paraninfo. Novena edición. Madrid – España.

- Silva, M. (2018). *Alineación de la gestión del talento humano a la responsabilidad social corporativa como elemento de la sostenibilidad organizacional*. Tesis de Maestría. Quito – Ecuador: Universidad UTE - Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica*. Editorial Limusa. 4ª edición. México.
- Vallejo, L. (2016). *Gestión del Talento Humano*. Editorial ESPOCH. Primera edición. Riobamba, Ecuador.
- Valencia, L. (2020). *Gestión del talento humano y comunicación interna en la productividad laboral de los trabajadores, Municipalidad Metropolitana de Lima – 2019*. Tesis Doctoral. Lima - Perú: Universidad César Vallejo.
- Werther, W., y Davis, K. (2008). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Empresas*. Editorial Mc Graw Hill. Sexta edición. México.
- Yepes, N. (2019). *El Talento Humano: factor estratégico para la innovación y la transformación organizacionales*. Science of Human Action. Universidad Católica Luis Amigó. Medellín - Colombia.

## ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** Influencia de la gestión del talento humano en la productividad del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2018

**Autores:** Casaico Meza, Juan Carlos Remigio - De la Cruz Hinostroza, Nidia Talía

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN
<p><b>PROBLEMA GENERAL:</b></p> <p>¿Cómo influye la Gestión del Talento Humano en la productividad del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2018?</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo influye la Gestión del Talento Humano en la eficacia del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2018?</li> <li>• ¿Cómo influye la Gestión del Talento Humano en la eficiencia del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2018?</li> </ul>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b></p> <p>Determinar cómo influye la gestión del talento humano en la productividad del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2018.</p> <p><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar cómo influye la gestión del talento humano en la eficacia del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2018.</li> <li>• Determinar cómo influye la gestión del talento humano en la eficiencia del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2018.</li> </ul>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL:</b></p> <p>La gestión del talento humano influye significativamente en la productividad del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2019.</p> <p><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La gestión del talento humano influye significativamente en la eficacia del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2019.</li> <li>• La gestión del talento humano influye significativamente en la eficiencia del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2019.</li> </ul>	<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE:</b></p> <p style="text-align: center;"><b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b></p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Reclutar</li> <li>✓ Seleccionar</li> <li>✓ Capacitar y desarrollar el personal</li> </ul> <p><b>VARIABLE DEPENDIENTE:</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PRODUCTIVIDAD</b></p> <p><b>DIMENSIONES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Eficacia</li> <li>✓ Eficiencia</li> </ul>	<p>• <b>MÉTODO DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Método científico</li> <li>✓ Enfoque cuantitativo</li> </ul> <p>• <b>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aplicada</li> </ul> <p>• <b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Explicativa</li> </ul> <p>• <b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ No experimental</li> </ul> <p>• <b>POBLACIÓN:</b></p> <p>Conformada por todos los trabajadores del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo haciendo un total de 43, es de tipo censal.</p> <p>• <b>MUESTRA:</b></p> <p>La investigación al abordar a la totalidad de la población por ser pequeña no es necesario tomar muestra.</p> <p>• <b>INSTRUMENTOS Y TÉCNICA:</b></p> <p>Cuestionario con su técnica la encuesta</p> <p>• <b>PROCESAMIENTO DE DATOS E INFORMACIÓN:</b></p> <p>Una vez recogida la data (aplicación de instrumentos), se procederá a procesar los datos con el uso del software IBM SPSS Statistics v.23; los resultados se analizarán con la estadística descriptiva y se validará la hipótesis a través del estadístico de prueba (estadística inferencial).</p>

## ANEXO N° 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>V.I.: Gestión del talento</b>	Es la disciplina que persigue la satisfacción de objetivos organizacionales, para ello es necesario tener una estructura organizativa y la colaboración del esfuerzo humano coordinado. (Vallejo, 2016, p. 17).	Es toda actividad relacionada a direccionar a los colaboradores de una institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reclutar</li> <li>• Seleccionar</li> <li>• Capacitar y desarrollar el personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Divulgar en el mercado las oportunidades que la organización ofrece a las personas que posean determinadas características que esta desea.</li> <li>✓ Proceso de escoger al mejor candidato para el puesto, bajo criterios de selección del perfil del puesto disponible.</li> <li>✓ Proceso de desarrollar cualidades en las personas, preparándolos para que sean más productivos y contribuyan al logro de los objetivos de la organización.</li> </ul>
<b>V.D.: Productividad</b>	Es la relación entre la producción obtenida por un sistema de producción o servicios y los recursos utilizados para obtenerla. (Prokopenko, 1989, p. 3).	Es un hito, que se pone en práctica de manera continua para el logro en conjunto de la meta de la propuesta por la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eficacia</li> <li>• Eficiencia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ La medida en que se alcanzan las metas</li> <li>✓ En qué grado el producto realmente necesario se genera con los insumos disponibles, así como el uso de la capacidad disponible.</li> </ul>

**ANEXO N° 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO**

<b>Variabl e</b>	<b>Dimensio s</b>	<b>Ítems</b>	<b>N° de Ítems</b>	<b>Peso</b>	<b>Escala de Valoración</b>
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>Reclutar</b>	1. ¿Considera usted que las convocatorias son públicas, claras y explícitas relacionado al puesto laboral? 2. ¿La Institución cuenta con la descripción y requerimientos adecuados según el perfil del puesto? 3. ¿Considera usted que las convocatorias establecen con precisión el perfil del personal requerido? 4. ¿Considera usted que el Término de Referencia (TDR) indica con claridad los indicadores del perfil laboral? 5. ¿Considera usted que los procesos son cumplidos de manera ordenada y justo a tiempo? 6. ¿Considera usted que existe favoritismo político a la hora de contratar al personal?	<b>Total 6:</b> 1, 2, 3, 4, 5, 6	17%	
	<b>Seleccionar</b>	7. ¿En su Institución en el proceso de selección de personal se sigue algún procedimiento previsto? 8. ¿La institución toma como referencia el currículum vitae para seleccionar al personal más idóneo para el puesto? 9. ¿Considera usted que el proceso de selección contribuye a elegir al personal adecuado para el puesto de trabajo? 10. ¿Cree usted que el personal que labora cumple con el perfil requerido para el puesto de trabajo que ejerce? 11. ¿Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales? 12. ¿Las convocatorias laborales dentro de la Institución son primero internas y luego externas?	<b>Total 6:</b> 7, 8, 9, 10, 11, 12	1 7%	
	<b>Capacitar y desarrollar el personal</b>	13. ¿Considera usted que la Institución fomenta la capacitación continua del personal? 14. ¿Considera usted que se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral? 15. ¿El personal que trabaja en la Institución es ubicado en el puesto donde mejor pueden rendir? 16. ¿Considera usted que la Institución ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas? 17. ¿Considera que los jefes muestran interés por el desarrollo y crecimiento profesional de los trabajadores a su cargo? 18. ¿Le brindan a los colaboradores condiciones laborales óptimas para un mejor desenvolvimiento dentro de	<b>Total 8:</b> 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	2 3%	

Escala de

		la Institución? 19. ¿Considera usted que dispone de facilidades para comunicarse con sus superiores? 20. ¿Las capacitaciones son realizadas por instituciones de prestigio?			Likert  1 a 5
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	<b>EFICACIA</b>	21. ¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros? 22. ¿Participa con entusiasmo y atención en las reuniones de trabajo? 23. ¿Le gusta participar en actividades de equipo de trabajo? 24. ¿Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas? 25. ¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio del cumplimiento de metas? 26. ¿Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la Institución para cumplir con las metas?	<b>Total 6:</b> 21, 22, 23, 24, 25, 26	17 %	
	<b>EFICIENCIA</b>	27. ¿Aplica conocimientos para lograr las metas establecidas haciendo uso racionalizado de los insumos? 28. ¿Usted toma en cuenta los protocolos (formalidades) de la Institución? 29. ¿Considera usted que una actividad eficiente hace un uso óptimo de los recursos? 30. ¿Cumple con los procedimientos administrativos establecidos para su área en el uso adecuado de los recursos? 31. ¿Cumple con los procedimientos administrativos establecidos para su área en el uso adecuado de los recursos? 32. ¿Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto y ser más productivo? 33. ¿Se preocupa por superarse asistiendo a cursos de capacitación para mejorar la producción? 34. ¿Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su Institución? 35. ¿Le cuesta pedir o recibir ayuda de los demás para realizar su labor?	<b>Total 9:</b> 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35	26 %	

## ANEXO N° 4: INSTRUMENTO

## CUESTIONARIO

**INSTRUCCIONES:**

Apreciado(a) señor(a), el presente instrumento tiene el propósito de recopilar información sobre la investigación titulada: “Influencia de la gestión del talento humano en la productividad del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo – 2018”. Le agradecería leer atentamente y marcar con un aspa (X) una de las cinco alternativas. La presente es totalmente **anónima**, por lo que le pedimos SINCERIDAD EN SU RESPUESTA. En beneficio de la mejora continua de su Institución.

**DATOS GENERALES:**

ÁREA EN LA QUE LABORA: .....

CONDICIÓN LABORAL: CONTRATADO  NOMBRADO

ESCALA DE LIKERT:

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

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO						
°	RECLUTAMIENTO	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
	¿Considera usted que las convocatorias son públicas, claras y explícitas relacionado al puesto laboral?					
	¿La Institución cuenta con la descripción y requerimientos adecuados según el perfil del puesto?					
	¿Considera usted que las convocatorias establecen con precisión el perfil del personal requerido?					
	¿Considera usted que el Término de Referencia (TDR) indica con claridad los indicadores del perfil laboral?					
	¿Considera usted que los procesos son cumplidos de manera ordenada y justo a tiempo?					
	¿Considera usted que existe favoritismo político a la hora de contratar al personal?					
	SELECCIÓN	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
	¿En su Institución en el proceso de selección de personal se sigue algún procedimiento previsto?					
	¿La institución toma como referencia el currículum vitae para seleccionar al personal más idóneo para el puesto?					
	¿Considera usted que el proceso de selección contribuye a elegir al personal adecuado para el puesto de trabajo?					
0	¿Cree usted que el personal que labora cumple con el perfil requerido para el puesto de trabajo que ejerce?					
1	¿Las entrevistas realizadas en la selección del nuevo personal son imparciales?					
2	¿Las convocatorias laborales dentro de la Institución son primero internas y luego externas?					
	CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL	Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
3	¿Considera usted que la Institución fomenta la capacitación continua del personal?					
4	¿Considera usted que se desarrollan cursos de actualización y optimización laboral?					
5	¿El personal que trabaja en la Institución es ubicado en el puesto donde mejor pueden rendir?					

6	¿Considera usted que la Institución ofrece actividades de formación orientadas al desarrollo de conocimientos y habilidades específicas?					
7	¿Considera que los jefes muestran interés por el desarrollo y crecimiento profesional de los trabajadores a su cargo?					
8	¿Le brindan a los colaboradores condiciones laborales óptimas para un mejor desenvolvimiento dentro de la Institución?					
9	¿Considera usted que dispone de facilidades para comunicarse con sus superiores?					
0	¿Las capacitaciones son realizadas por instituciones de prestigio?					
<b>PRODUCTIVIDAD</b>						
	<b>EFICACIA</b>	<b>Nunca (1)</b>	<b>Casi nunca (2)</b>	<b>A veces (3)</b>	<b>Casi siempre (4)</b>	<b>Siempre (5)</b>
1	¿Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros?					
2	¿Participa con entusiasmo y atención en las reuniones de trabajo?					
3	¿Le gusta participar en actividades de equipo de trabajo?					
4	¿Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas?					
5	¿Comparte sus conocimientos laborales en beneficio del cumplimiento de metas?					
6	¿Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la Institución para cumplir con las metas?					
	<b>EFICIENCIA</b>	<b>Nunca (1)</b>	<b>Casi nunca (2)</b>	<b>A veces (3)</b>	<b>Casi siempre (4)</b>	<b>Siempre (5)</b>
7	¿Aplica conocimientos para lograr las metas establecidas haciendo uso racionalizado de los insumos?					
8	¿Usted toma en cuenta los protocolos (formalidades) de la Institución?					
9	¿Considera usted que una actividad eficiente hace un uso óptimo de los recursos?					
0	¿Cumple con los procedimientos administrativos establecidos para su área en el uso adecuado de los recursos?					
1	¿Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo para mejorar la producción?					
2	¿Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto y ser más productivo?					
3	¿Se preocupa por superarse asistiendo a cursos de capacitación para mejorar la producción?					
4	¿Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su Institución?					
5	¿Le cuesta pedir o recibir ayuda de los demás para realizar su labor?					

*Gracias por su atención.*

## ANEXO N° 5: CONFIABILIDAD VÁLIDA DEL INSTRUMENTO

## FICHA DE EVALUACIÓN DE OPINIÓN DE EXPERTOS

## I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Experto Validador	Cargo o Institución donde labora	Grado o Título del Experto Validador	Autor/es del Instrumento
ARAUJO MEDRANO HECTOR	DOCENTE/ UPLA	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN	CASACO PIEZA JUAN CARLOS DE LA CRUZ HINOSTROZA NIDIA

## II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Influencia de la Gestión del Talento Humano en la Productividad del Centro Piscícola El Ingenio Huancayo - 2018
--

## III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente %				Regular %				Bueno %				Muy Bueno %				Excelente %				
		0-5	6-10	11-15	16-20	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70	71-75	76-80	81-85	86-90	91-95	96-100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																X					
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables.																X					
3. ACTUALIDAD	Es tema de estos tiempos.															X						
4. ORGANIZACIÓN	Existe un orden lógico.															X						
5. SUFICIENCIA	Comprende la plenitud investigada.															X						
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el tema																	X				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos																X					
8. COHERENCIA	Relaciona variables, dimensiones e indicadores.																X					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																X					
TOTAL PARCIAL																						
TOTAL																						

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):  $PV = \frac{7(80) + 2(85)}{9} = 81.11\% = 81\%$

## V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

EL INSTRUMENTO ES ADECUADO Y SE RECOMIENDA SU APLICACIÓN

Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del Experto Validador	N° Teléfono
Huancayo 23-03-2021	20010184		

MG. HECTOR ARAUJO MEDRANO  
DOCENTE UPLA  
DNI: 20010184

## FICHA DE EVALUACIÓN DE OPINIÓN DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del Experto Validador	Cargo o Institución donde labora	Grado o Título del Experto Validador	Autor/es del Instrumento
MG. ADM. PEDRO PAUCAR HINOSTROZA	DOCENTE / UPIA	MAESTRIZ EN ADMINISTRACIÓN	CASACCO MOZA JUAN CARLOS DE LA CRUZ HINOSTROZA MIDIO

### II. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Influencia de la Gestión del Talento Humano en la Productividad del Centro Piscícola El Ingenio  
Huancayo - 2018

### III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente %				Regular %				Bueno %				Muy Bueno %				Excelente %				
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en capacidades observables.																				X	
3. ACTUALIDAD	Es tema de estos tiempos.																				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un orden lógico.																				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende la plenitud investigada.																				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar el tema																					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos																					X
8. COHERENCIA	Relaciona variables, dimensiones e indicadores.																					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.																					X
TOTAL PARCIAL																						
TOTAL																						

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN (PV):  $PV = \frac{5(88) + 4(90)}{9} = 89.7$

### V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

..... EL INSTRUMENTO ES ADECUADO .....  
 .....

Lugar y Fecha	DNI N°	Firma del Experto Validador	N° Teléfono
HUANCAYO 23-03-2024	20041233		964657328



**ANEXO N° 6: PROCESAMIENTO DE DATOS MATRIZ TRIPARTITA**

<b>MATRIZ TRIPARTITA</b>																																						
<b>TABLA GENERAL DE PRUEBA DE HIPOTESIS</b>																																						
VARIABLE (X)																				VARIABLE (Y)																		
Gestión del Talento Humano																				Productividad																		
DIMENSIONES																				DIMENSIONES																		
Unidad de análisis	Reclutamiento					Selección					Capacitación y Desarrollo										SUMA (Z)	Eficacia						SUMA	Eficiencia						SUMA	SUMA TOTAL (V)		
	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	P.20		P.21	P.22	P.23	P.24	P.25	P.26		P.27	P.28	P.29	P.30	P.31	P.32			P.33	P.34
1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14	2	2	1	1	1	1	8	1	1	1	1	1	2	1	1	1	10	18
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	75
3	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	15	2	2	1	2	1	1	9	1	1	2	1	2	2	1	2	1	13	22
4	2	3	3	3	3	4	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	37	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	3	4	4	3	3	2	31	54
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	61	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	74
6	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	17	2	2	2	2	1	2	11	2	2	2	2	2	2	2	2	1	17	28
7	4	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	5	4	4	3	41	69
8	3	5	3	4	4	5	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	46	4	5	4	5	4	4	26	4	5	5	4	5	5	4	4	3	39	65
9	1	3	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	2	1	23	3	2	2	3	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	1	17	31
10	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	40	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	3	4	4	3	3	2	31	54
11	1	3	1	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	24	3	3	2	3	2	2	15	2	2	3	2	2	3	2	3	1	20	35
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	74
13	1	3	1	2	3	2	2	1	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	25	3	3	2	3	2	2	15	2	2	3	2	2	3	2	3	1	20	35
14	3	3	3	4	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	39	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	3	4	4	3	3	2	31	54
15	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	28	3	3	2	3	2	2	15	3	2	3	2	2	3	2	3	1	21	36
16	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	43	4	5	4	4	3	4	24	4	4	5	3	5	5	4	4	3	37	61
17	1	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	29	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	2	3	3	2	3	1	23	39
18	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	52	5	5	4	5	4	4	27	5	5	5	4	5	5	4	4	3	40	67
19	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	30	3	3	3	3	2	3	17	3	3	3	2	3	3	2	3	1	23	40
20	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	3	5	5	4	4	3	36	59
21	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	30	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	1	25	44

## MATRIZ TRIPARTITA

TABLA GENERAL DE PRUEBA DE HIPOTESIS																																							
VARIABLE (X)																				VARIABLE (Y)																			
Gestión del Talento Humano																				Productividad																			
DIMENSIONES																				DIMENSIONES																			
Unidad de análisis	Reclutamiento					Selección					Capacitación y Desarrollo										SUMA (X)	Eficacia					SUMA	Eficiencia										SUMA	SUMA TOTAL (Y)
	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	P.20		P.21	P.22	P.23	P.24	P.25		P.26	P.27	P.28	P.29	P.30	P.31	P.32	P.33	P.34	P.35		
22	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	56	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	5	5	5	3	43	71	
23	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	30	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	1	25	44	
24	3	5	3	4	4	5	3	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	46	4	5	4	4	4	4	25	4	4	5	4	5	5	4	4	3	38	63	
25	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	31	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	1	25	44		
26	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	3	4	4	3	3	2	31	54	
27	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	32	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	3	3	3	3	3	1	25	44	
28	3	5	3	4	4	5	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	48	5	5	4	5	4	4	27	4	5	5	4	5	5	4	4	3	39	66	
29	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	3	34	3	3	3	4	3	3	19	3	3	4	3	3	3	3	3	1	26	45	
30	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	3	4	5	3	3	3	33	56	
31	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	34	3	3	3	4	3	3	19	3	3	4	3	3	3	3	3	1	26	45	
32	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	3	4	4	3	3	3	32	55	
33	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	36	3	3	3	4	3	3	19	3	3	4	3	3	3	3	3	2	27	46	
34	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	42	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	3	4	5	3	4	3	34	57	
35	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	36	3	3	3	4	3	3	19	3	3	4	3	3	4	3	3	2	28	47	
36	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	58	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	74	
37	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	36	3	4	3	4	3	3	20	3	3	4	3	4	4	3	3	2	29	49	
38	2	3	3	4	3	4	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	39	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	3	4	4	3	3	2	31	54	
39	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	37	4	4	3	4	3	3	21	3	3	4	3	4	4	3	3	2	29	50	
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	64	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	74	
41	2	3	3	3	3	4	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	37	4	4	4	4	3	3	22	4	3	4	3	4	4	3	3	2	30	52	
42	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	56	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44	72	
43	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	44	4	5	4	4	4	4	25	4	4	5	4	5	5	4	4	3	38	63	

**ANEXO N° 7: PROCESAMIENTO DE DATOS EN SOFTWARE IBM SPSS STATISTICS V.23**

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics interface. The main window shows a list of variables on the left and a 'Frecuencias' (Frequencies) output window on the right. The output window contains a summary table of statistics for 11 variables and a detailed frequency table for the variable '¿Considera usted que las convocatorias son públicas, claras y explícitas relacionado al puesto laboral?'.

**Estadísticos**

	¿Considera usted que las convocatorias son públicas, claras y explícitas relacionado al puesto laboral?	¿La Institución cuenta con la descripción y requerimientos adecuados según el perfil del puesto?	¿Considera usted que las convocatorias establecen con precisión el perfil del personal requerido?	¿Considera usted que el Término de Referencia (TDR) indica con claridad los indicadores del perfil laboral?	¿Considera usted que los procesos son cumplidos de manera ordenada y justo a tiempo?	¿Considera usted que existe favoritismo político a la hora de contratar al personal?	¿En su Institución en el proceso de selección de personal se sigue algún procedimiento o previsto?	¿La institución toma como referencia el currículum vitae para seleccionar al personal más idóneo para el puesto?	¿Considera usted que el proceso de selección contribuye a elegir al personal adecuado para el puesto de trabajo?	¿Cree usted que el personal que labora cumple con el perfil requerido para el puesto de trabajo que ejerce?	¿Cree usted que el personal que labora cumple con el perfil requerido para el puesto de trabajo que ejerce?
N	Válido 43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	Perdidos 0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

**Tabla de frecuencia**

¿Considera usted que las convocatorias son públicas, claras y explícitas relacionado al puesto laboral?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	9	20,9	20,9	20,9
	Casi nunca	13	30,2	30,2	51,2
	A veces	12	27,9	27,9	79,1
	Casi siempre	5	11,6	11,6	90,7
	Siempre	4	9,3	9,3	100,0

## ANEXO N° 8: EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS



