



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión de potencial humano y su desempeño laboral del
área de Administración de la Dirección Regional del
Gobierno Regional Madre de dios - 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTION PÚBLICA**

AUTORES:

Br. Acuña Quispe Cynthia Yandira
Br. Acuña Quispe Cory Ingrid

ASESOR:

Dr. Enriquez Romero Edgar

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano.

PERÚ - 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Cusihuaman Hermoza, Melquiades
Presidente

Dr. Campaña Morro, Waldo Enrique
Secretario

Dr. Enriquez Romero, Edgar
Vocal

DEDICATORIA

A mi madre Marina.

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona del bien, pero más que nada por su amor.

A mi padre Rodolfo.

Por los ejemplos de perseverancia y constancia que lo caracterizan y que me ha inculcado siempre, por el valor mostrado para salir adelante, y por su amor.

A mis familiares.

A mi sobrino Adrián por darme fuerzas para salir adelante y por su amor, a mi hijo Manolito por ser mi motivo para salir siempre adelante y por su amor sincero que me da todos los días, a ti Yosiro por apoyarme en todos esos meses que estuve preparándome para ser magister con tus palabras que siempre recordare de aliento a no rendirme y a lograr lo que más quiero en esta vida y a todos aquellos que participaron directa o indirectamente en la elaboración de esta tesis. ¡Gracias a ustedes!

Cynthia Yandira.

Este trabajo de investigación está dedicado a mis queridos padres Marina, Rodolfo; y a mi querido hijo Adrián por su cariño, comprensión, paciencia y apoyo permanente.

Cory Ingrid

AGRADECIMIENTO

Para mi Dios Todo poderoso mi agradecimiento, autor de la sabiduría por darme la voluntad y el empeño para culminar este anhelo.

A mis maestros y asesor, por haber aprendido de ellos sus sabias enseñanzas en las aulas y muchas experiencias.

A la Universidad César Vallejo por haber permitido cumplir este anhelo.

A mis compañeros de la maestría en Gestión Pública de la “César Vallejo” por su apoyo incondicional.

Cynthia Yandira.

Agradecer a Dios por acompañarme en la vida e iluminar mis pensamientos. A la escuela posgrado de la universidad Cesar Vallejo por haber permitido cumplir mis objetivos. A mi asesor al doctor Enríquez Romero Edgar, por haber guiado durante el proceso de elaboración de nuestro trabajo de investigación.

Cory Ingrid.

PRESENTACIÓN

Honorables representantes de este acto protocolar;

Prosiguiendo con lo exigido por esta entidad educativa superior y cumpliendo con la documentación solicitada para poder exponer nuestro trabajo de investigación titulada gestión de potencial humano y su desempeño laboral del área de administración de la dirección regional del gobierno regional de Madre de Dios, en el que se busca determinar como el potencial humano influye en la labor activa de los que trabajan en el área de administración de esta región, este resultado es producto del proceso inferencial que se efectuó en esta indagación en donde se recurrió al coeficiente de Kendall, los cuales nos motivó a efectuar dicha investigación con el objeto de alcanzar un nivel más de estudio en mi formación profesional.

Con la motivación de lograr este grado anhelado.

AUTORES

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	vi
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	vii
PRESENTACIÓN	viii
ÍNDICE	viii
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1 Realidad Problemática.....	12
1.2 Trabajos Previos.....	13
1.3 Teorías Relacionadas al Tema.....	19
1.4 Formulación del Problema.....	40
1.5 Justificación del Estudio.....	41
1.6 Hipótesis.....	42
1.7 Objetivos.....	42
II. MÉTODO.....	43
2.1 Diseño de Investigación.....	43
2.2 Variables, Operacionalización.....	44
2.3. Población y Muestra.....	53
2.3.1. Poblacion	53
2.3.2. Muestra.....	53
2.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53

2.5 Método de Análisis de Datos	55
2.6. Aspectos Éticos.....	56
III. RESULTADOS.....	58
3.1. Descripción	58
3.2.- Resultados de la Variable Gestión del Potencial Humano	59
3.3.- Resumen de la Variable: Gestión del Potencial Humano	64
3.4. - Resultados del Instrumento Desempeño Laboral.	66
3.5.- Resumen de la Variable Desempeño Laboral.....	71
3.6.- Prueba de Hipótesis General	73
IV. DISCUSION	85
V. CONCLUSIONES	89
VI. SUGERENCIAS.....	90
VII.- REFERENCIAS	91
ANEXOS	92

RESUMEN

Este trabajo de indagación titulado gestión de potencial humano y su desempeño laboral del área de administración de la dirección regional del gobierno regional Madre de Dios – 2018, cuyo objetivo principal planteado es determinar cómo se relaciona la gestión de potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la dirección regional del gobierno regional Madre de Dios, para el presente estudio se tomó como población a ochenta personas que laboran en esta institución, de las cuales se seleccionó de manera estratificada a la mitad es decir que se consideró a cuarenta trabajadores.

Este es un trabajo descriptivo correlacional ya que dentro de su proceso de estudio se efectuó cómo la primera variable influye sobre la segunda variable, de tal manera que se llegó a determinar que el 90,0% de los encuestados optó por responder que la gestión del potencial humano en esta entidad se efectúa de manera regular, por otro lado se llegó a obtener también que el desempeño laboral en el área de administración de la dirección regional Madre de Dios es regular, esto debido a que el 95,0% de los encuestados lo afirmó de esa manera, a pesar que en esta entidad se dan factores de motivación este fue el sentir de estos trabajadores.

Así mismo en esta indagación se pudo comprobar nuestra hipótesis general en el que se llegó a concluir que existe una relación alta y significativa entre la gestión de potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la dirección regional del gobierno regional Madre de Dios, que para este proceso se recurrió a utilizar el estadístico Tau b de Kendall, llegándose a encontrar un coeficiente de alta correlación de 0,838, acompañado con una significatividad muy apreciativa ya que el P valor encontrado fue menor que el de alfa, es decir que en dicha tabla de contingencia se obtuvo $0,000 < 0,05$, demostrando que el estudio tiene significatividad.

Palabras Clave: Gestión del potencial humano y Desempeño laboral.

ABSTRACT

This work of put a title to investigation step of human potential and his labor performance of the area of administration of the regional headquarters of the local government god's mother – 2018, it is To Determine whose principal presented objective how the step of human potential and the labor performance of the workers of the area of administration are related Mother of God, for the present study took like population eighty people that labor at this institution herself of the regional headquarters of the local government, of which of these of stratified way were selected in the middle that means that forty workers were considered.

This is a descriptive job correlacional since within his process of study it took effect like the first variable acts on second variable, in such a way that I get to determine that I choose to answer 90.0 % of the respondents that the step of the human potential at this entity takes effect of not too bad not too good way, Which like effect got to obtain itself also that the labor performance in the area of administration of Madre's regional headquarters of god is not too bad not too good, this owed to than 95.0 % of respondents I affirm it that way, to sorrow than they give themselves factors of motivation this at this entity you were to feel of these workers.

Likewise in this investigation could check him our general hypothesis one got to conclude in than exists a loud and significant relation between the step of human potential and the labor performance of the workers of the area of administration of the regional headquarters of the local government Mother Of God, That for this process the statistician resorted to utilizing himself Tau Kendall's b, taking place to find a coefficient of loud correlation of 0.838, accompanied with a very appreciative significatividad right now than the P found value was minor than letter I of alpha, it is to say than in the aforementioned board of contingency obtained him $0.000 < 0.05$, proving that the study has significatividad.

Key words: Step of the human potential and Labor performance.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática.

Las empresas en los últimos años están tomando medidas exigentes en cuanto a la selección del personal, basándose en determinadas normas y formalidades que deben cumplir los empleados o trabajadores, llegando a tomar en cuenta el potencial humano con el que cuentan, de donde deben realizar gestiones que les lleve a seleccionar trabajadores con un perfil adecuado a una determinada área, es allí donde nace la preocupación de cada uno de los gerentes o jefes de área de seleccionar a su personal con un potencial adecuado, este porque desde el inicio el prototipo de control de los trabajadores, en donde se presionaba que se cumpla con las normas dentro de la entidad y las presiones de la organizaciones a sus trabajadores con referencia al nivel que producían. Un prototipo no muy rentado, ya que este proceso propendía al declive de los que laboran, esto por la carencia de salubridad y aseo, de estos proyectaba a un declive de la producción en la empresa.

Dicha acepción está variando constantemente y se va transformando en una línea o estilo de administración del personal, que llegaba a ser una selección de internamiento de los trabajadores de acuerdo al requerimiento de la entidad teniendo en cuenta el perfil adecuado al área que se requiere, con un salario pertinente a su labor, acompañado con una constante capacitación y seguridad vital dentro de la empresa, aspectos que inducen a que la labor de los trabajadores sea la más cómoda, y de esta motivar a que se efectúe una mejor producción dentro de la empresa.

La producción de las personas es un índice de la mejor labor que puede demostrar el trabajador, acompañada por materiales y equipo computarizado entre otros, lo que genera que este sea un producto apreciado de lo que era antes, para seguir mejorando este proceso los administradores deben establecer políticas de mejora en la producción de su personal, en donde se establezca vínculos de responsabilidad laboral, lo que motivara a que estos mantengan un

mejor desempeño ligado a un determinado estímulo que le beneficie tanto a su persona como a la misma empresa.

Es de allí que nos nace la inquietud de averiguar cómo se relaciona la gestión de potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la dirección regional del gobierno regional Madre de Dios, esto a que mucho líder a pesar de gestionar a su personal de manera adecuada se encuentra con barreras y factores que limitan el mejor desarrollo empresarial de la entidad donde laboran.

1.2 Trabajos Previos.

A continuación, se muestran antecedentes de este estudio el cual se describen de acuerdo al aporte de sus estudios en sus respectivas indagaciones.

En estos últimos años se vive en una era de la competitividad el cual va acorde al talento de cada una de las personas, esto porque el perfil de cada profesional le genera valor agregado a su desempeño en una determinada área de trabajo, el cual marca la diferencia en calidad de producción de una entidad frente a otra, que le sea de competencia, es de allí donde se da mayor importancia al potencial humano que tiene la organización.

En los países de mayor desarrollo tecnológico del mundo, se propende a reunir, escoger y mantener a los mejores profesionales con título estrella, para emprender mejor producción con ellos, ya que dentro de estas organizaciones mantienen un concepto proyectivo de que solo las personas mejores capacitadas tienen la oportunidad de producir mejor y con ello la empresa tendrá mejores patentes para ofrecer a la sociedad y competir de mejor manera con otras entidades.

En el desarrollo de encontrar mejores condiciones para una buena productividad el reclutamiento y capacitación de los trabajadores es un aspecto muy fundamental dentro de la entidad, situación que ha tomado mucha importancia en las organizaciones el de encontrar personal eficaz el cual debe ir acorde a los cambios tecnológicos que las empresas tienen, llegando en ocasiones a tener una escases de personal con un perfil adecuado para la empresa. Junto a estos cambios coyunturales se adiciona el constante cambio de

trabajo que las personas jóvenes experimentan por su disconformidad en el lugar donde labora, de allí que se hace la interrogante de ¿cómo sensibilizar a los trabajadores con talento humano y perfil adecuado dentro de la entidad?

En su generalidad la gestión del talento humano está ligado a mantener dentro de la entidad a las personas con un perfil profesional adecuado, el cual mediante una capacitación adecuada ocupen cargos adecuados y jerárquicos para conducir eficazmente la empresa. Dentro de este proceso de selección también se toma hincapié al personal encargado de los trabajos técnicos dentro de la organización, de tal manera que se le ubique en un lugar laborable que demuestre su capacidad técnica, que conlleve a que la empresa tenga mejor producción en relación a otras entidades.

La gestión del talento humano, constituye en un accionar fundamental para que la entidad logre alcanzar mejores resultados, ya que este proceso de mejoramiento estará supeditado al desenvolvimiento laboral de los trabajadores en especial al nivel de productividad que lograra con su labor en una determinada área, el cual debe generar mejores ingresos a la empresa. De allí nace la importancia de que la gestión humana es un aliado para determinar personal adecuado en las diferentes áreas de la empresa, lo que potenciará la actitud del personal induciéndoles a trabajar en equipos de manera sinérgica, cuya actitud traerá consigo el progreso constante de la empresa.

La finalidad de la gestión del talento humano radica en que los trabajadores muestren su capacidad laboral de manera íntegra y con voluntad, con interrelación con sus pares ya sea de manera grupal o individual, y con ello conseguir el progreso de la entidad, esta política institucional de retener y buscar los mejores talentos arrastrará situaciones positivas para el emprendimiento productivo de la organización aspecto que mostrar una diferencia productiva frente a otras empresas que constituyen la competencia.

La satisfacción laboral o felicidad laboral, como se estudió es una de las columnas importantes para las empresas, el cual debe ponerse mayor interés, en especial en la coyuntura social que estamos viviendo, esto porque vivimos en una sociedad competitiva. Es de mucha importancia, para la permanencia y

mantenimiento de la empresa, así como para seguir compitiendo dentro del mercado productivo, esto se logrará si la organización cuenta con personal involucrado con la política de emprendimiento de la empresa.

Cada sujeto tiene intereses y actitudes positivas individuales para realizar su trabajo y una de las maneras de poder satisfacer sus necesidades es tener en cuenta o conocer cuáles son. De manera similar la entidad debe tomar interés en la satisfacción de las necesidades de sus empleados, ya que de no darse esta situación estaría en vano hablar de una buena motivación salarial a dichos trabajadores, políticas de mejoramiento y por ende de selección de personal idóneo. Por otro lado, si no se toma en cuenta estas características laborales como es el de satisfacer la necesidad del personal con potencial profesional traerá consigo la desconformidad y por ende el declive de la empresa.

Tal como se detalló dentro de este estudio, toda actividad realizada dentro de la entidad debe estar bien organizada, con una perspectiva común, es acá donde se debe propender a estimular a las personas en especial a las que tienen talento el cual coadyuvará a que estos trabajadores demuestren su potencial en una determinada productividad, esta debe ser la política institucional que debe cuidar y mantener toda empresa para encaminarse de mejor manera.

Gestión de los recursos humanos y la comunicación en el hotel Río Grande, estudio efectuado por Báez, F. 2014, instituto superior n°4044 "SOL"- Santa Fe – Argentina, quien arribo a las siguientes conclusiones:

Se encontró ciertas debilidades administrativas en este hotel, en especial que se observa que no cuenta con instrumentos adecuados en especial en el área de la dirección de la organización, como también se percibe que hay flaqueza en la selección del personal, no se toma en cuenta el perfil profesional del personal, sus habilidades, capacitación, actitudes entre otros, así como los factores que inducen a que el personal pueda laborar de manera óptima.

Si los directivos desean que sus colaboradores se sientan cómodos y bien predispuestos en el momento de brindar los servicios a los huéspedes, se debe crear para ellos el mismo ambiente que se quiere para los mencionados. En donde se deleguen funciones a encargados que controlen y supervisen cada

sector; se destaque la importancia de incorporar políticas de comunicación y en donde se capacite y evalúe constantemente el desempeño de los empleados. Así mismo contar con un responsable de recursos humanos o un área involucrada en el tema, que motive a sus empleados, influye significativamente en el desempeño, porque éstos podrán experimentar incentivos distintos a los económicos y lograr el apoyo necesario para un mayor compromiso con la empresa.

Dentro de la política administrativa de esta empresa es la que si se mantiene un personal muy identificado con la institución, se estará cuidando a los clientes, es así que en esta entidad se elabora una guía de orientación laboral, cuyos objetivo está basado en una comunicación interrelacional entre los trabajadores, en donde estén involucrados todos los directivos y empleados, al momento de realizar actividades laborales en beneficio de la empresa, dicho manual está enfocado a considerar la mejor productividad de los trabajadores y que se les estimule de acuerdo a su producción, el cual deben estar acorde a las políticas de engrandecimiento de la empresa.

Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, 2016. Universidad inca Garcilaso de la Vega, estudio de Rodríguez, V. quien aduce que:

El nivel de influencia de la gestión del talento humano en el desempeño laboral del personal de salud, es directa de causa efecto, de nivel alto y altamente significativa ($r = 0.8154$, $p = 0.000$), determinando que el 49.69% de encuestados considera que la gestión del talento humano en la red de salud Huaylas Sur es de nivel regular, y el desarrollo del desempeño laboral también es regular. 2. El nivel de influencia del proceso de incorporación en el desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto, altamente significativa ($p = 0.000$), donde el 42.86% de los encuestados considera que el proceso de incorporación es de nivel regular y el desarrollo del desempeño laboral es también regular. 3. El nivel de influencia de la capacitación en el desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto, y altamente significativa ($p = 0.000$), donde el 44.10% de los encuestados considera que la capacitación del personal es regular y el desarrollo del desempeño también es regular. 4. El nivel de influencia de la evaluación en el desempeño laboral del

personal de la red de salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto y altamente significativa ($p=0.000$), donde el 45.34% de la evaluación del desempeño es regular y el desarrollo del desempeño también es regular. 5. El nivel de influencia de los incentivos en el desempeño laboral del personal de la red de salud Huaylas Sur, es directa de causa efecto y altamente significativa ($p=0.000$), determinando que, el 44.72% de los encuestados considera que el incentivo es de nivel bajo y el desarrollo del desempeño laboral también es bajo.

Gestión del talento humano y productividad laboral del personal médico de un hospital III de Lima, 2017, Universidad Cesar Vallejo, Paz Delgado V, 2017, el cual concluye que:

La relación entre las variables de estudio como es el talento humano con la productividad laboral de sus trabajadores de este centro de salud del cercado de Lima es significativa, puesto que el p valor determinado es menor al alfa, el cual va acompañado del coeficiente de correlación de Spearman en el que se obtuvo que este es de cero coma cinco aproximadamente, que de acuerdo a los parámetros de calificación se concluyó que es una correlación moderada.

Por otro lado se halló que la relación entre el comportamiento organizacional y la segunda variable de estudio tienen una significatividad importante, en dicho nosocomio, ya que el coeficiente determinado fue de cero coma cuatro aproximadamente, este hallado mediante el estadístico de Spearman, con un nivel de significatividad muy apreciativo.

Por otro lado, dentro de esta indagación se logró determinar que existe una relación relevante entre la comunicación y la productividad laboral, dentro de esta entidad de asistencia médica perteneciente a la región de Lima, esto porque el valor de significatividad es menor al alfa determinado, es decir que se halló $0,000 < 0.05$, acompañada de una correlación baja cuyo coeficiente se aproxima a cero coma cuatro.

De los estudios efectuados en este presente estudio, se llegó a determinar que hay una relación muy significativa entre lo que recibe el trabajador y el nivel de su producción que muestra en su institución, esto con los valores hallados de correlación cuyo coeficiente fue también de cero, coma cuatro que de acuerdo a los niveles de apreciación este es de nivel bajo.

Gestión del talento humano y su relación con el desempeño laboral en la municipalidad provincial de Andahuaylas, 2015. Universidad Nacional José María Arguedas, Inca k., el cual arribo a las siguientes conclusiones:

La gestión de talento humano y el desempeño laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, luego de someterse al coeficiente de Spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador.

Que luego de realizar el análisis estadístico, se pudo determinar que existe una relación aceptable entre las variables de estudio de la presente indagación, en donde se obtuvo que el coeficiente hallado mediante el estadístico de Spearman tuvo un valor aproximado de cero comas ocho, lo que indica que si se efectúa una buena gestión del talento humano este tendrá como resultado un mejor trabajo por parte de los que laboran en esta entidad.

La selección de personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del estadístico calculado este se aproxima a cero comas seis, el cual induce a la conclusión de que hay una relación moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo.

La selección de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del estadístico calculado Spearman mostro una constante de 0.613, lo que indica que existe una relación moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo.

La capacitación de personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del estadístico calculado Spearman arrojó una constante de 0.756, del cual se afirma existe una relación alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo.

La capacitación de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del estadístico calculado Spearman que mostro una constante de arrojó 0.672, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre capacitación del personal y el trabajo en equipo.

1.3 Teorías Relacionadas al Tema.

Nuestro estudio está abocado a la gestión del talento humano del cual se toma en cuenta la historia de la administración de recursos humano, es así que esta plantea las siguientes situaciones.

El ámbito de control del personal o trabajadores de una determinada entidad no surgió de la nada, esta se remonta a tiempos pasados, en donde los seres humanos se agrupaban para efectuar sus actividades cotidianas, a partir de las habilidades comunes que tenían hasta las que más destacaban, donde cada vez primaba la responsabilidad, es así que a partir de las diferentes obligaciones que se les impartía a los integrantes de la organización la gestión del personal ha ido tomando mayor importancia, el cual se ha ido convirtiendo en una técnica para seleccionar a las personas con talento que hasta estos últimos días se sigue utilizando (Alles M. 2010, p.35)

El ámbito de control del personal o trabajadores, tuvo un origen bastante peculiar desde tiempos remotos que con el transcurrir de los años ha ido evolucionando enormemente hasta entrar con mayor auge en la actualidad, es así que mediante los antecedentes laborales que se han ido dando en las organizaciones se observa el surgimiento de lo que es la gestión del talento humano, que como antecedente, se ha ido manejando su filosofía anterior en las ultimas organizaciones.

Al trazar esta evolución se puede también adquirir una perspectiva adecuada sobre la creciente importancia del campo de la administración de los recursos humanos. Esta perspectiva histórica sirve también para demostrar que la práctica de la administración de los recursos humanos siempre ha estado influenciada por el medio ambiente, que a su vez se encuentra en perpetuo cambio. (Galvis F. 2015, p. 2)

Teniendo en cuenta estos antecedentes pasados sobre la gestión del personal humano, se percibe que esta ha ido tomando mayor importancia e interés por parte de las empresas, con la finalidad de encontrar talentos dentro de la empresa, este proceso ha tomado mayor fuerza debido a la implicancia de muchos factores, ya sea de manera individual o grupal, como también del medio habitad donde radican los trabajadores, que están en constante variación.

Desde el término de la guerra mundial, pasando la primera década, los jefes de las diferentes áreas u jefaturas tuvieron una responsabilidad dentro de su actividad que los lleva ocupar cargos de mucha importancia, se brindó mayor importancia a las necesidades de los trabajadores, esta preocupación tuvo su auge en el país vecino de norte américa, en la empresa General Eastern Electric, durante el transcurso de su auge.

Investigaciones realizadas al respecto mostraron que lo planificado para una buena gestión de la administración debería mantener un equilibrio y estar dosificado tomando en consideración lo que necesita la demanda pública. Estas acepciones que tienen características de ser importantes tomaron un hondo y perdurable efecto en el manejo de los trabajadores. Por otro lado la desesperación y el que esté ocurriendo el conflicto mundial presionaron a tomar en cuenta en las diferentes áreas laborales, lo que trajo que se generen otras especialidades con mejores tecnología laborales.

La preocupación y otros factores generaron poca creencia en las entidades particulares para enfrentar las demandas públicas y la personas apelaron a una determinada facción, de la cual los gobernantes de esta década tuvieron que poner en practica planes de restauración por la desocupación, confianza a los empleados, salarios adecuados e inclusive el de tener derecho a elegir sus representantes a nivel de sus organizaciones. Por otro lado los gobernantes se esmeraron en mejorar las condiciones de tener un trabajo seguro, lo cual vino acompañado de una normatividad adecuada a la situación laboral de los trabajadores.

Durante la década de la gran depresión, las empresas de diferentes instancias se vieron en la obligación de tomar en cuenta lo planificado a nivel de

su organización, en especial los más generales y esto ha incentivado a contar con otras áreas laborales para los trabajadores, en algunas ocasiones se brindó confianza a estas áreas para que puedan interactuar con sus gremios organizacionales y líderes sindicales, para que puedan efectuar una buena labor en su jornada.

El incremento masivo de los líderes sindicales como de sus agrupaciones, en esta época, presiono a las entidades a variar sus objetivos empresariales por situaciones de labor productiva, en donde se consideraba el esfuerzo productivo e innovativo de los trabajadores, estos laboraron bajo una premisa el de contar con un trabajo en equipos de trabajo, lo que acrecentó la motivación de efectuar una mejor producción a nivel de la empresa.

Durante el término de la segunda guerra mundial el mundo laboral se vio influenciado por coyunturas muy relevantes, esto debido a que el conflicto mundial llevo a situaciones altas entre personas que eran participes de esta acción bélica, situación que creo una idea laboral con otras ´perspectivas a estas personas.

Se mejoraron enormemente las estrategias de elegir a los trabajadores, el cual fue en las diferentes instancias laborales como el de las áreas de trabajo, como la jornada laboral y temporalidad de contrato, entre otras situaciones. Es desde esta época que nace las diferentes áreas laborales sectorizadas de acuerdo a la especialidad que tenía el obrero, el cual deberían realizarlo con mucha disciplina, esto porque se encontraban en una situación conflictiva muy presionada.

En los últimos años, la concepción de área de administración del personal, aduce al control técnico de los trabajadores de una determinada empresa, ósea a la capacidad de encontrar, conversar, y elegir a los trabajadores, teniendo en cuenta el perfil y la doctrina institucional de la empresa, basada en su ideal y visión futura como empresa. El control del personal puede ser efectuado por el área encargada de esta función, como también esta puede tener una administración por entidades externas especializadas en esta actividad laboral, como es el de la gestión de personal humano según (Chiavenato A. 2001, p. 37).

Aspectos de la administración de recursos humanos son:

Provisión: Consiste en proveer a la entidad con trabajadores con capacidades especiales a las diferentes áreas que esta la requiera, como también el de rotar teniendo en cuenta el perfil profesional de dichos trabajadores.

Aplicación: Una de las actividades primordiales de las empresas es la de mantener al personal en constante capacitación, dándoles a conocer sus labores cotidianas, como sus atribuciones, y límites como personal activo dentro de la entidad.

Mantenimiento: Este está abocado a la función de administrar el pago remunerativo de los trabajadores, como sus gratificaciones y estímulos ganados por el nivel de productividad de cada trabajador.

Desarrollo: La empresa estar en la capacidad de brindar constante capacitación e innovación del personal a su cargo.

Seguimiento y control: Esta referido a la vigilancia y estudio logístico sobre la actividad laboral de los trabajadores en las diferentes áreas laborales de la empresa. En la actualidad, uno de los aspectos primordiales para esta coyuntura transformadora de la situación laboral fue la globalización, el incremento de la tecnología la situación competitiva de las profesiones, arrastro retos nuevos para la selección de personal, el cual debería estar acorde a los nuevos cambios, como también el de adecuarse a las exigencias de los clientes que concurren al mercado laboral. Existen algunos elementos claves para que la administración de recursos humanos responda de manera efectiva a los desafíos actuales:

Estrategia, El plan de selección de personal de la empresa deberá contar con políticas institucionales teniendo en cuenta la objetividad y requerimientos de la entidad, ya que de estos dependerá el surgimiento y productividad de la organización, entre los más destacados fue la evolución e implementación de las evaluaciones, como también el monitoreo del personal el cual estuvo basado bajo un estudio estratégico laboral que deberían desarrollar los empleados de la empresa.

Capacitación, Es una acción primordial del área de la selección del personal, implementar acciones de capacitación continua a los trabajadores de la

organización, lo primordial es que esta actividad pueda adecuarse a los nuevos cambios tecnológicos y científicos del momento coyuntural, basado en diferentes aspectos entre ellos el de la capacitación en idiomas y otras situaciones que induzcan el crecimiento de la empresa.

Actitud, El área de selección del personal es el sector que tiene mayor conocimiento sobre el perfil que debe tener cada área de la organización, el cual dentro de sus lineamientos de selección debe contar con políticas de promoción de un clima adecuado entre compañeros de trabajo, estableciendo un ambiente de trabajo en equipo con una comunicación horizontal y con capacidad resolutive de problemas.

Al referirnos sobre el talento humano se encuentran varias acepciones del cual se tomó en cuenta los más relevantes.

Descubrir talento, El primer paso que se debe dar es hacer andar las estrategias adecuadas para hallar dentro de la organización a las personas idóneas que sobresalgan entre los demás. Se requiere identificar cuáles son los líderes de cada grupo o área de trabajo, este proceso no es una actividad sencilla el cual para esto se debe de contar con personas capacitadas en la selección de personal, en donde se debe contar con el apoyo asesores y profesionales que tengan la experiencia en la selección de cada obrero que requiere la empresa.

Reclutar talento, si se requiere contar con personal idóneo dentro de nuestra organización, para que se desempeñe en un área, el primer paso que se debe realizar es determinar el perfil profesional con el que debe contar ese personal como las labores cotidianas que va realizar dentro de la entidad. Puesto que dentro de la oficina de control de personal, está la mayor responsabilidad del empleo de personal, no se debe descuidar que esta área es la que debe efectuar el seguimiento del personal desde el inicio de la contratación, como el de capacitar y monitorear a su personal como, parte de su función como oficina de talento humano.

Gestionar el talento, luego de identificado al personal adecuado para que cubra la vacante, se le debe poner inmediatamente a laborar. Para realizar este proceso se debe tener un amplio conocimiento de la organización o entidad:

áreas, niveles, actividades, sectores, infraestructura, personal, etc. Este proceso de colocación en el área respectiva a las personas teniendo en cuenta su perfil profesional en base a sus habilidades, traerá beneficios importantes a la empresa como una productividad adecuada.

Crear nuevos talentos, se debe motivar constantemente que el personal continúe con su auto capacitación profesional dentro de la entidad, realizando actividades innovadas que refleje su productividad, y que dicho personal se adecue a cualquier actividad dentro de la empresa para que lo realice con eficacia. Al respecto es de responsabilidad de la organización que realice proyectos de capacitación de los trabajadores y si es posible en cada especialidad de cada uno de los empleados con el que cuenta la empresa.

Evolución de empresa y talento: el fin de toda empresa es encontrar que todos los que componen dicha entidad estén identificados con los objetivos institucionales de la misma, esto significa que todos deben laborar con sinergia y en equipo con una sola objetividad con un ideal el de engrandecer la empresa. Estas entidades deben contar con una política de cambio y engrandecimiento, para entrar dentro del campo competitivo como estar acorde al avance tecnológico y laboral que la sociedad está experimentando en cada momento (Prieto S, 2017. p.76).

De acuerdo al enfoque sistémico la antigua filosofía laboral se divide y reina en una determinada organización, el cual fue cambiada por una nueva perspectiva como el de mantener a todos los miembros de la empresa como un solo equipo laboral, hoy es de primordial situación el de juntar y no dividir. La importancia de la empresa radica en que no debe de fijar la mirada en labores mínimas y cotidianas sino en el nivel de productividad que debe generar la empresa. Esto enfoca a la entidad a que su personal debe de brindar satisfacción al público que acude sus oficinas.

Evitándose cargos que solo atienden una sola persona, o aislados y ensilados en un solo lugar, a cambio de labores donde se reúnan y efectúen trabajos conjuntamente y con decisiones autónomas y reglamentadas, dichos trabajadores tienen que dirigir su mirada en toda la organización y no en un solo

grupo, estos cambios estuvieron basados en una reingeniería del personal donde se toma políticas decisivas de ya no laborar únicamente en grupos de trabajo o áreas aisladas, sino de laborar en comunicación continua tomando en cuenta un modelo de red laboral a nivel de toda la entidad. (p. 19)

Como personas, ya que cada individuo es dueño de su personalidad y genialidad individual el cual se diferencian de los demás, poseen ideas diferentes, creatividades propias, perfiles profesionales formados con su propia capacidad e innovación autónoma que les son útiles para efectuar una gestión y administración del personal que los rodea. Son sujetos dotados de inteligencia y no simples personas que forman parte de una agrupación (Chiavenato I. 2007, p.89).

Como propulsores pensadores de los instrumentos que inducen a la organización. Constituyen los componentes que presionan a la acción de la entidad, con una capacidad de proveer ideas resolutivas a la empresa, destrezas personales y innovación permanente el cual se encuentran en permanente cambio y actualización para enfrentarse a los cambios rotundos que experimenta la sociedad actual. Los trabajadores son recursos importantes que dan movimiento a la empresa y no sujetos estáticos, arraigados aun solo pensamiento autónomo.

Integrantes de una sola sociedad, Esto debido a que cuentan con la habilidad de encaminar al éxito y logro a la entidad. Como parte integral, los trabajadores se someten dentro de la entidad poniendo de su parte lo mejor que tienen, vocación, disciplina, identificación, arriesgándolo todo, entre otros. Con la objetividad de percibir en un futuro un incentivo que motive su actuar dentro de la empresa, entre ellos como son las remuneraciones, capacitaciones, formación intelectual en su especialidad, etc.

Dentro del proceso de análisis se toma en cuenta la importancia de la gestión del talento, donde se aduce que al referirse a esta conceptualización no solo debe tomarse de manera aislada, ya que se desconocemos la relevancia que representa la administración de los trabajadores en sus diferentes aspectos, esta debe realizarse teniendo en cuenta los diferentes aspectos y característica que

enfoque a la empresa a una productividad donde estén involucrados todo el personal, lo que conllevara a dar solidez a las actividades laborales en la entidad, una de estas debe estar enfocado a la selección del personal, en sus diferentes áreas y oficinas laborales, cuidando que no se disminuya la eficacia laboral del personal.

En el entorno estudiantil y de indagación subsisten varias acepciones y análisis de diferentes participes, profesores, indagadores entre otros enfocados al estudio de la administración y fisonomía de la organización, entre estos se menciona los de (Chiavenato, 2009) y (Herrera, 2013). Iniciando desde esta parte, se conoce y visualiza la relevancia que tiene el de planificar y efectuar la administración del personal enfocados al engrandecimiento y sostenibilidad de la fisonomía de la empresa o institución, el cual se debe tomar mucho hincapié en este aspecto.

Continuando con el proceso de estudio de los referentes teóricos relacionados en esta indagación, se puede observar que está involucrado con diferentes aspectos de mucha relevancia para las entidades e instituciones organizativas, cuyo objetivo primordial es el de sobresalir en el mercado competitivo ya sean locales o transnacionales, de los cuales entre estos se puede enunciar los siguientes como: la sinergia, la disciplina, la empatía, el trabajo en equipo como también no debe faltar los estímulos que motivan a una mejor labor a los trabajadores, los cuales inducen a pensar que todas estas acepciones convergen a un solo objetivo. (Polanco Q. 2016, p. 45)

El estudio propende también a establecer los objetivos de la gestión del talento, Los objetivos de la administración del talento humano deben contribuir a la eficacia de la organización; estos son:

Ayudar a la organización a alcanzar sus objetivos y realizar su misión.- Se refiere al cumplimiento de los mismos. Proporcionar competitividad a la organización. Es decir, saber crear, desarrollar y aplicar habilidades y competencias del personal; ser productivos. Proporcionar a la organización personas idóneas y motivadas.- Recluta y selecciona al personal más idóneo para retenerlo y mantenerlo motivado. Incrementar la satisfacción en el trabajo.- Las

personas satisfechas son más productivas, pero las personas insatisfechas se desvinculan de la empresa, se ausentan con frecuencia, lo que provoca un índice de infelicidad. En cambio, los trabajadores internos felices constituyen el éxito de la empresa.

Desarrollar y contener el nivel de ritmo laboral en la entidad, para superar y contener el nivel de eficacia en el trabajo son relevantes las siguientes características: La forma de organización, la creatividad y la autonomía para decidir que realizar de manera eficaz, el entorno laboral con un clima institucional adecuado, la organización, a estabilidad laboral, el tiempo establecido de régimen en el trabajo y las actividades importantes y amenas. Es transformar a la empresa en un sitio agradable y atractivo para mantener con voluntad al personal con un perfil talentoso.

Administrar y generar cambios, es adaptarse a las variaciones de carácter social, tecnológico, económico, cultural y político. Las variaciones propenden nuevos enfoques que son flexibles y ágiles, mismos que proponen nuevas estrategias, filosofías, programas, procedimientos y soluciones a los problemas actuales y tendencias del mercado.

Mantener políticas éticas y de transparencia, rendición de cuentas que muestre la transparencia, que sea justa, confiable y ética.

Sinergia, es trabajar todos para un mismo fin, un mismo objetivo, sean estos de la organización o personales. Es decir, buscamos relaciones ganar-ganar; a esto se conoce como cultura corporativa o estilo de administración.

Diseñar el trabajo individual y en equipo, el diseño de trabajo individual y grupal debe ser significativo, agradable y motivador, ofreciendo excelentes condiciones de trabajo, mejorando las condiciones de vida dentro de la organización. (Vallejo L. p.34)

Recompensar a los talentos, es importante recompensar el cumplimiento de los objetivos de los trabajadores y recompensar, estimular su actuación dentro de la empresa.

Evaluar su desempeño, la evaluación permite mejorar continuamente aspectos del personal que trabaja y capital cognitivo de las personas en la organización.

Por otro lado entre los procesos de gestión del talento existen cuatro aspectos esenciales en el talento de las personas que reflejan la competencia individual, entre ellas se tiene:

Sapiencia, es el saber, es el resultado de aprender a aprender de forma continua.

Habilidad, se trata de saber hacer. Es la aplicación del conocimiento para resolver problemas y situaciones, es crear, es innovar. Es transformar el saber en resultado.

Juzgar, trata de tener en cuenta y analizar la situación con el contexto, es tener el análisis crítico, juzgar los hechos, establecer un equilibrio y definir prioridades.

Personalidad, se enfoca a que la persona debe realizar las cosas con conocimiento adecuado. Situación relevante y sobresaliente, que induce a lograr y mejorar objetivos planificados, con circunstancias de riesgo, laborar con enfoques de cambio, dar calidad de vida, arribar a la excelencia y enmarcarse a los logros, es lo que conduce al trabajador a lograr un perfil profesional adecuado dentro de su entorno laboral. (Gestión del talento humano, P.29).

Así mismo se considera en este acápite a la planeación estratégica de la gestión del talento humano, el cual determina los siguientes aspectos:

La misión, las organizaciones persisten para hacer algo, es decir cumplen una misión. Misión significa encargo que se recibe, representa la razón de ser de una organización, significa el fin o motivo por el que fue creada, para qué debe servir, cumplir con la objetividad esencial del negocio, atendiendo las demandas sociales del cliente y el mercado. Se tiene que responder las siguientes preguntas básicas: ¿quiénes somos?, ¿por qué existimos?, ¿qué hacemos? Y ¿por qué lo hacemos? La misión debe ser objetiva, clara, posible y comprensible. La misión

traduce la filosofía de la organización, sus valores, creencias, principios básicos, su responsabilidad social y respuestas a las necesidades del mercado.

Los valores, son aptitudes básicas sobre qué se puede realizar o no, qué es importante y qué no es importante. Los valores constituyen las creencias y actitudes que ayudan a determinar el comportamiento individual. Son normas que rigen el comportamiento de las personas y las organizaciones; para ello se hace hincapié en ciertos valores que sus integrantes deben respetar con su comportamiento.

Dentro de las dimensiones que se caracterizan del potencial humano se tiene las siguientes:

Conocimientos, el conocimiento constituye el conjunto de experiencias, saberes, valores, información, percepciones e ideas que crean determinada estructura mental en el sujeto para evaluar e incorporar nuevas ideas, saber y experiencia.

En este sentido, las organizaciones dentro de la gestión del talento humano, deben considerar la importancia de gestionar adecuadamente los conocimientos del personal, lo cual implica aportar conocimiento a las nuevas personas que deban ocupar su lugar; se trata de la entrega de la información a los nuevos trabajadores, uniendo la cultura, los procesos de la empresa, la tecnología para lograr el éxito de la empresa y del personal. (Rodríguez, 2009, p.45)

Habilidades, la habilidad “es la capacidad que un individuo tiene para realizar las diversas tareas de su trabajo”, por ende, es una valoración actualizada de lo que una persona puede hacer. Básicamente, dentro de estas habilidades se tienen: las habilidades intelectuales y habilidades físicas, es decir, cada persona aporta ciertas capacidades a la organización, siendo ésta la principal razón por la cual son aceptados para trabajar en una empresa; puesto que las habilidades inciden en el desempeño laboral; constituyen así un indicador de importancia de la dimensión interna de la gestión del talento humano. (Rodríguez, 2009, p.45)

Motivaciones, en este sentido, las personas son sensibles a los incentivos y estos juegan un papel fundamental en el adecuado desempeño de las funciones asignadas a un puesto de trabajo. La motivación es definida como “los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta”. Es por eso que, las motivaciones forman parte de uno de los indicadores clave de la dimensión interna de la gestión del talento humano, por cuanto se enfocan en la satisfacción de las necesidades de las personas para estas puedan alcanzar sus metas, mantener el comportamiento esperado en el trabajo y sobre todo, mostrar buenas actitudes en las tareas que ejecutan. (Rodríguez, 2009, p.45)

Actitudes, las actitudes “son juicios evaluativos favorables o desfavorables sobre objetos, personas o acontecimientos”. Por tanto, manifiestan la opinión de quien habla acerca de algo, por ello, no son lo mismo que los valores, pero se relacionan. Son “un estado mental de alerta organizado por la experiencia, el cual ejerce una influencia específica en la respuesta de una persona ante los objetos, las situaciones y otras personas”. En este sentido, las personas adoptan actitudes hacia trabajo, organización, sus colegas, su remuneración y otros factores; dentro de las que se destacan la satisfacción laboral, participación activa en la organización y el alto compromiso con la organización. Es así como, en las organizaciones, las actitudes son importantes porque influyen en el comportamiento en el trabajo. (Rodríguez, 2009, p.45)

Sobre el desempeño laboral, se establece que la importancia sobre las actitudes del trabajador en lo que corresponde a su salud, nace como resultado de lo complejo que es su entorno laboral, el lugar de los cambios y variaciones fugaces de la tecnología y la competitividad de las ofertas productivas. En la actualidad las organizaciones de entidades sanitarias solicitan trabajadores con especialidades para laborar en lugares y situaciones que varían constantemente, el cual exigen no únicamente la habilidad intelectual, sino la utilización de otras competencias para sobresalir en la atención adecuado a los usuarios, y que superen a la labor donde se hace uso de materiales y equipos tecnológicos.

Que el trabajador sea competente induce a tener en cuenta todas las áreas de la administración del personal el cual se enfoquen a una productividad eficaz,

manteniendo cada trabajador con sus habilidades y perfil adecuado profesional propio, como es: clasificación, instrucción, monitoreo, ascendencia, estimulación y acreditación. Es relevante tener en cuenta que las actitudes competentes, son propio del área donde uno labora, al contrario que es inherentes a la persona que lo posee e incorpora actitudes personales y grupales en un ritmo laboral dentro de la institución. Un trabajo efectivo necesita, por lo menos, de un apoyo competitivo. Constituye de una línea conceptual competitiva. Es una perspectiva de la relación entre lo intelectual y la labor que realiza la persona, en estos tiempos actuales las aptitudes de trabajo son un instrumento para efectuar un vínculo entre la formación y la actividad laboral, de manera que dirija a los trabajadores a que hallen en esta una instrucción incentivadora hacia su progreso completo y que este enmarcado en una oportunidad para integrarse a la comunidad ciudadana actual y del entorno donde vive. (Pérez G. 2012, p. 30).

Muchas fueron las conceptualizaciones realizadas sobre el talento laboral, es así que desde diferentes puntos de vista, se identifican acepciones que redundan en su definición entre estas se tiene: Que es la mezcla de saberes, actitudes y acciones, como también se aduce que es la forma de pensar y poner en practica donde se moviliza toda la capacidad para el logro de un objetivo, dentro de este también se aduce que el desempeño se da en diferentes escenarios donde el trabajador tiene que tener un buen desenvolvimiento para mostrar su mejor talento.

Se aduce también que dentro de las corrientes de incentivo para desarrollarlo dentro de la labor de los trabajadores, la motivación conglomerada las actitudes intencionales y no intencionales, por otro lado las definiciones sobre la incentivación a los trabajadores en los estudios psicológicos, aducen un estrato importante, que está referido a la solución de las diferentes necesidades primordiales, como es el de sobrevivir, alimentarse, tomar, entre otros, y en otro estrato está referido a los requerimientos de entorno social, como el triunfo, el amor. Se toma de antemano que los primeros deben satisfacerse antes que los segundos.

El psicólogo estadounidense Abraham Maslow elaboro un estrato de la motivación en seis escalas que, de acuerdo a su manera de pensar indicaba la

forma de cómo debe comportarse el hombre; el cual se caracterizó en párrafos más adelante. En lo que se refiere a las primeras acepciones de incentivación que tomaron realce en diferentes ámbitos situacionales y las que más destaca es la siguiente: En el modelo tradicional, que se halla atado a los estudios de la administración científica se aducía que el modelo de crear motivación a las personas que laboran en una entidad, recaía en una forma de crear aumentos al salario; es decir que el salario tendía a subir si la productividad de estos también subía.

Tomando en consideración la importancia del desempeño, se especifica que esta definición recae en la manera de comportarse de los trabajadores, el cual no es un resultado de las aspectos organizativos que tiene la entidad, más al contrario que están sujetos a la manera de pensar que tenga el trabajador sobre dichos aspectos. Por otro lado dichos pensamientos pueden estar sujetos de interrelaciones y acciones, así como de la relación con otras actividades que otros obreros pueden realizar dentro de la institución. Dentro de estos la gratificación dentro del grupo y la satisfacción de los requerimientos importantes, satisfecho estos dos objetivos la estimulación se transformara en un impulso para cumplir obligaciones y marchar con una actitud de trabajo positivo con miras a lograr los objetivos planeados, el cual permitirá que la entidad logre estratos relevantes de eficacia y labor efectiva y los estándares de dialogo que logran buena efectividad sobre la forma de qué manera los trabajadores observan el clima institucional, estos aspectos estarán sujetos a una evaluación e indagación como situaciones que intervienen o influyen en la situación del clima organizacional (Caligiore y Díaz, 2003) De allí que el clima organizacional refleje la interacción entre las características personales y organizacionales.

Dentro de ese entender, (Dessler, 1991:188) resalta que las indagaciones efectuadas por George y Bishop respecto a las escalas organizacionales, que están relacionadas a la distribución del trabajo, situaciones de dialogo y acciones, como también del actuar del líder y su estímulo, encuentran gran impacto en la forma de como los empleados observan el clima institucional. Dentro de los factores que afectan el desempeño laboral, lo primordial es realzar que el comportamiento humano se encamina a lograr determinados objetivos, de esta

forma se entenderá las características que apoyaran a una mejor motivación en el centro laboral; ósea, el empleado que tenga mejores estímulos pondrá toda su voluntad en el logro de los planes de la organización, esto debido a que lo planificado por la empresa serán parte del trabajo cotidiano que tendrá que realizar el trabajador.

Los estímulos laborales son diversos, se encuentran muchas formas de motivar, ya sea de manera personal o acciones administrativas. La estimulación de un obrero puede estar sujeto a factores internos o externos como desde la bonificación remunerativa hasta cubrir sus primordiales necesidades, tanto familiares como profesionales, hasta alcanzar en determinado ascenso dentro de la empresa. Por otro lado, los aspectos que motivan a los empleados están teniendo cambios evolutivos a través del tiempo de acuerdo a que el empleado va satisfaciendo sus exigencias laborales. Para estimular a los empleados se deberá tomar en cuenta sus capacidades y potencialidades profesionales, como el nivel de actitud personal, su estatus económico del lugar en el que radica o los planes o visión que tiene planificado lograr durante su labor en su centro laboral.

Realmente, los propósitos y planes de un empleado en un lugar con tecnología avanzada son rotundamente variados a las de un empleado que labora en un lugar que está en pleno desarrollo tecnológico. La actitud y las exigencias de los empleados son los primordiales aspectos que la plana jerárquica debe tener en cuenta para poder motivar de manera eficaz a los empleados de su empresa y con ello tener mejores éxitos. Se plantea en los siguientes párrafos que para los empleados que las diferentes situaciones de motivación de carácter externo son los que se menciona a continuación:

La retribución económica. A medida que el empleado percibe que su retribución económica y estatus personal, se obtendrá que este le otorgara menor importancia al salario que percibe. De esto se aduce que el salario no es un factor estimulante a todos los trabajadores de una entidad por más necesidades que tenga que cubrir ya sea de carácter familiar o profesional.

El reconocimiento dentro de la empresa. Un reconocimiento continuo al trabajador podrá dejar de ser motivador, el reconocimiento deberá ser proporcional al trabajo que se desarrolle.

La responsabilidad sobre el trabajo. Deberá corresponder con la formación y las capacidades que el trabajador posea.

El reconocimiento social. Es una gran fuente de motivación, y en ocasiones una fuente de motivación superior al dinero, que el desarrollo de un trabajo sea valorado y reconocido por la sociedad.

Sobre la estrategia laboral se menciona que es lograr la estabilidad de la empresa, en su inicio para su crecimiento laboral, de actividades y tácticas planeadas, obteniendo mayor eficiencia y utilidades, de las relaciones laborales, se tiene: planeación, organización, dirección y control. Para llevar a cabo la estrategia laboral se debe tener en cuenta los siguientes aspectos. Estructura organizacional: organigramas; descripción de puestos. En lo que respecta a Cultura laboral y clima organizacional: comunicación, capital humano, motivación, objetivos empresariales, económicos, crecimiento ajustes, sobrevivencia, estabilidad, administración laboral (Pérez R. 2014, p.89)

Dentro del marco teórico también se tomó en cuenta la percepción organizacional del cual se aduce que uno de los aspectos que los gerentes deben comprender en su rol de líderes es el proceso de la percepción y su impacto en la comunicación y el comportamiento organizacional. Los individuos, según han definido los psicólogos, organizan e interpretan las impresiones sensoriales con el fin de darle un sentido a lo que reciben del entorno. Pero lo que uno percibe no equivale exactamente a la realidad objetiva, debido a que puede haber diferentes interpretaciones frente a un mismo hecho. Existen tres factores que determinan esta interpretación diferenciada de la realidad: los que corresponden al receptor – observador (actitudes, motivos, intereses, experiencia, expectativas); los que se relacionan con la situación (tiempo, entorno de trabajo, entorno social); y los que atañen al objeto mismo de la percepción (novedad, movimiento, sonidos, tamaño, antecedentes, proximidad, similitud, etc. (Fuguet A. 2010, P .1)

En lo que se refiere a la satisfacción laboral se menciona que, la satisfacción en el trabajo es en la actualidad uno de los temas más relevantes en la psicología del trabajo y de las organizaciones. Existe un gran interés por comprender el fenómeno de la satisfacción o de la insatisfacción en el trabajo. Sin embargo, resulta paradójico que, a pesar de la espectacular proliferación de literatura científica sobre la satisfacción en el trabajo, no pueda hablarse, en cambio, de un progreso paralelo en las investigaciones, por cuanto los avances conseguidos resultan poco gratificantes y significativos. La satisfacción en el trabajo viene siendo en los últimos años uno de los temas de especial interés en el ámbito de la investigación. Para Weinert (1985: 297-8) este interés se debe a varias razones, que tienen relación con el desarrollo histórico de las teorías de la organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo. Dicho autor propone las siguientes razones: Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo, posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias, relación posible entre satisfacción y clima organizativo.

Creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización. Brüggemann (citado por Padrón, 1995) adopta una concepción pluridimensional de la satisfacción laboral. Nuestro enfoque es integral, en el sentido de considerar a la personalidad desde diferentes perspectivas, aduce que la satisfacción e insatisfacción de los docentes, con cierto tiempo de experiencia en la educación, relacionándolo con la salud mental y el equilibrio personal.

En el caso del profesorado, la satisfacción tiene que ver con las situaciones específicas de su labor docente y con las características de su propia personalidad, en cuanto que todo ello repercute en su estabilidad emocional creando tensión, estrés, y produciendo malestar, tanto desde una perspectiva personal como profesional. La personalidad no es un "ente" abstracto sino que se hace presente y se realiza en la interacción con el medio. En estas relaciones cada persona va a adquirir su propio ajuste o adaptación, tanto personal como social. En este sentido, la satisfacción viene determinada por el propio trabajo que

realiza el individuo, cuando se proyecta directamente de forma gratificante hacia las necesidades del propio sujeto, a la vez que se hace extensivo de forma genérica a las distintas facetas de la persona. Desde este enfoque van a ser las relaciones personales, tanto en el centro del trabajo como en el entorno, las que determinen la satisfacción/insatisfacción del individuo. Optamos por considerar la satisfacción como una actitud o variable personal integradora, en la que la conducta del sujeto es resultado del acuerdo y expresión armónica entre su pensamiento y sus sentimientos, produciendo así una reacción orgánica de equilibrio y de bienestar, traducida, por tanto, no sólo en su salud corporal sino también mental (Padrón, 1995; p.9)

Tomando en cuenta la importancia de la satisfacción laboral, se dice que la satisfacción laboral guarda una estrecha relación con determinados aspectos del desempeño y se reconoce una vinculación causa-efecto positiva entre el clima organizacional y las actividades favorables o desfavorables del trabajador (Salinas, Laguna y Mendoza, 1994, p.56). El nivel de satisfacción de las personas con su trabajo en una organización, revierte en la reputación de la misma, tanto a nivel interno como externo y las diferencias entre unidades organizacionales en satisfacción laboral son vistas como síntomas preocupantes de potenciales deficiencias, por lo cual, todo ello convierte a la satisfacción laboral en materia prioritaria de evaluación y mejora en cualquier organización (Anaya y Suárez, 2007, p.32). Además, la satisfacción en el trabajo es importante por derecho propio como parte del bienestar social.

La clave es mantener motivado e incentivado todo nuestro capital humano, ser atentos y si una tuerca falla, tener presente que esa tuerca puede evitar que funcione todo el engranaje, entonces hay que dedicarle a ver qué se puede hacer con ella y tratar de mantenerla antes de que el cambio sea inminente.(Prieto p. & Bejarano,2013, p.59). En lo referente a la retención de personal se enuncia que retener al personal significa mantenerlos en la planta del personal, conservarlos y no permitir, bajo ninguna circunstancia, que se marchen de la empresa, y menos a la competencia (Browell, 2002). Esto implica ser cuidadosos en la selección, hacer una contratación eficaz, prepararlos para fines específicos requeridos en la

empresa, desarrollarlos al máximo en sus potencialidades, de tal forma que se conviertan en el talento clave de la empresa y hagan carrera en ella.

El establecimiento de estrategias para la retención del personal es fundamental, ya que de ello depende el seguimiento, continuidad e integración de las mismas a los cambios exigidos por un entorno cada vez más globalizado (Torres, Morgan, Romero, & Cabello, 2010).

Según la Harvard Business School Press (2006) “la retención empieza por reconocer al talento, por desarrollar las relaciones, desarrollar la confianza demostrando su credibilidad, enorgulleciéndose de sus empleados, tratándolos con respecto y justicia, fomentando el sentido de identidad del equipo, fomentar permanentemente el desarrollo de habilidades”(p.17).

Se afirma que la formación y posibilidades de desarrollo laboral son potenciadas en buena medida por la interacción social en la organización. (Lundvall, 1992.) El desafío de la gerencia consiste en que para impulsar los cambios en la organización, tiene que navegar entre liderazgo y expectativas, entre discurso y realidad, entre imposición y participación. Los niveles de interacción social difieren entre empresas y con esto también la capacidad de aprender. Entre todas las diferencias, debe crearse alguna referencia, algún punto de comparación, como señal y signo del mercado de trabajo, que resiste la prueba de la divergencia. Es decir, que se mantiene válido en determinados rangos de variación. Más a fondo, la capacidad de aprender significa que las expectativas de las personas se ponen a disposición para reciclarse y que éstas se reestructuran; es un riesgo que las personas tienen que aprender a asumir.

Por tanto, la capacidad de aprender depende de qué se espere de manera cognitiva y no normativa, con disposición para cambiar y no dispuesta a imponerse de manera contra factual. La capacidad de aprender no es sólo la prestación del sistema educativo y de capacitación, sino la premisa operativa que se desarrolla al ir la implementando constantemente: el aprendizaje se aprende a sí mismo. (Luhmann, Schorr, 1993.). Los dos tipos de aprendizaje que resultan estratégicos en las empresas son: el aprendizaje de la capacidad de aprender y el aprendizaje de un saber utilizable. Entre ambos no hay una relación recíproca ni

exclusiva, sino un condicionamiento mutuo que admite caracterizaciones muy diversas.

(Ibídem.) Ante esta diversidad en la relación entre ambos tipos de aprendizaje, y considerando la heterogeneidad de las condiciones previas al mismo, la referencia común para el mercado de trabajo acerca del dominio de esta calificación no tiene sentido expresarla en términos de las rutinas seguidas, sino más bien debe ser planteada en términos de resultados obtenidos: el concepto competencia para la capacidad de aprendizaje parece el camino más idóneo, al menos para el mercado laboral. Se indica que la evaluación de desempeño requiere abandonar todo enfoque punitivo de la evaluación laboral y dirigirla hacia la garantía del desarrollo profesional y el incremento de la calidad del servicio que se brinda. Tiene dos vertientes: la evaluación interna o autoevaluación que desarrolla la propia institución y es su principal motor impulsor, y la evaluación externa. El autor comparte los criterios de Wrther WB y Davis H, que consideran que la evaluación del desempeño:

Conforma una serie de actividades de donde se aprecia la eficacia total del empleado, donde se organiza con una finalidad de diagnosticar o certificar, este debe tener una cualidad de validez, confiabilidad, efectividad, flexibilidad y aceptabilidad por toda la organización, de esta también se establece que debe tener una utilidad donde se organiza diversos aspectos de tomar decisiones. Permite la perfección en el lugar de trabajo, accede la utilidad de políticas motivacionales, permite superar el nivel óptimo de la labor en el centro de trabajo. La evaluación de competencias es un proceso de verificación de evidencias del desempeño laboral, contra un patrón (estándar) definido como norma, para determinar si es competente o aún no, para realizar una función laboral determinada.

Es necesario contemplar la totalidad de las funciones que este profesional tiene en el ejercicio de su cargo: atencionales, educacionales, investigativas y de gestión. Toda evaluación tiene que ser muestral; su éxito dependerá de la calidad de la muestra de las tareas y actividades seleccionadas.

Los primordiales aspectos que evidencian una competitividad en el trabajo son: El monitoreo del trabajo del empleado en el ámbito donde labora o en

situaciones similares, el nivel intelectual que posee, la productividad desarrollada, el nivel de conocimientos que posee, la certificación por parte de los jefes, de allí que se deduce que toda evaluación debe tener un carácter cualitativo. Por otro lado el proceso de monitoreo se caracteriza por que está conformado por estratos : como es el de tener la objetividad de la evaluación, mirar la actividad laboral, cerciorarse del nivel de conocimiento y actitudes necesarias, contar con la apreciación de otros, calificar el producto final, cuantificar los resultados, efectuar las sugerencias pertinentes.

Las técnicas más utilizadas hoy día son: observación directa, simulaciones, entrevistas al trabajador y a terceros, autoevaluación, auditoría médica, incidentes críticos probables, juego de roles, y exámenes escritos, entre otros. Así mismo dentro de este análisis teórico se tomó en cuenta las dimensiones de la productividad laboral los cuales se tiene los siguientes:

Competencias, Las competencias están definidas como las características intrínsecas de las personas o conjunto de aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos responsables de producir un rendimiento eficiente en el trabajo y en consecuencia alcanzar los objetivos de la organización. Las competencias integran los conocimientos y las aptitudes técnicas e interpersonales del individuo (Matheus C. 2015, p.34).

Satisfacción, señala que cuando una persona considera su trabajo como fuente de realización personal y percibe que se le brindan oportunidades para su desarrollo, mejora su desempeño. En consecuencia, mantener permanentemente un alto nivel de motivación generará un excelente desempeño en la empresa. (Matheus C. 2015, p.34).

Identificación, la identificación con el trabajo tiene que ver con la identificación psicológica de la persona con su trabajo, o la importancia que le da la persona a su trabajo para su auto-imagen, es el grado en que la persona valora la actividad como importante. Por lo tanto, el empleado que muestra un alto nivel de implicación toma en serio su trabajo y sus sentimientos se ven afectados por sus experiencias en el mismo. (Matheus C. 2015, p.34).

Compromiso, el compromiso es el grado de identificación e involucramiento que tienen los individuos con la organización, también podemos decir que son lazos o vínculos emocionales, afectivos y de lealtad que desarrollan las personas con la organización, que se manifiesta cuando las personas se identifican con la misma, o cuando hay congruencia entre los objetivos de la organización y los objetivos individuales. (Matheus C. 2015, p.34).

Implicación, si los individuos están identificados e implicados con la organización, se incrementarán las probabilidades de que permanezcan en la misma, lo cual posibilitará la formación de equipos de trabajo cohesionados y el desarrollo de habilidades y capacidades colectivas, conduciendo a la organización a altos niveles de desempeño y haciéndola en consecuencia más productiva.

En resumen, la identificación, el compromiso organizacional y la implicación con el trabajo, son aspectos psicológicos de la persona con su trabajo, o el grado en que la persona valora su actividad como importante y de la vinculación emocional que se desarrolle. (Matheus C. 2015, p.34).

1.4 Formulación del Problema.

Problema general.

¿Cómo se relaciona la gestión de potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Administración de la Dirección regional del Gobierno Regional Madre de Dios - 2018?

Problemas específicos.

¿Cómo es la gestión de potencial humano de los trabajadores del área de Administración de la Dirección regional del Gobierno Regional Madre de Dios - 2018?

¿Cómo es el desempeño laboral de los trabajadores del área de Administración de la Dirección regional del Gobierno Regional Madre de Dios - 2018?

¿Cómo es la relación entre la gestión del potencial humano y las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores del área de Administración de la Dirección regional del Gobierno Regional Madre de Dios - 2018?

1.5 Justificación Del Estudio.

Las empresas y diferentes organizaciones empresariales en estas últimas décadas han ido implementándose de políticas institucionales, en especial en lo que se refiere a la selección del personal lo que antes se denominaba administración del personal, que hoy se denomina gestión del potencial humano, es por ello que nace la curiosidad de indagar como este proceso de selección se efectúa en las diferentes instancias como también el de observar cómo se procede dentro de la dirección regional de madre de Dios, la presente indagación tiene una característica peculiar porque está acorde a los nuevos cambios coyunturales en especial del como las entidades implementan la selección de su personal para demostrar eficacia en el servicio que brindan.

Por otro lado la productividad laboral en las empresa e instituciones de diferente administración ha ido disminuyendo esto a consecuencia de diversos factores ya sea endógenos y exógenos, que afectan a la empresa, el presente estudio toma en cuenta estas características para de esta determinar cuál o cuáles son las que más afectan a una entidad el desempeño laboral y por ende en su productividad del personal, en especial en la organización de la dirección regional de Madre de Dios, esto a que dentro de dicha entidad se ha visto flaquezas en la labor por parte de los trabajadores, situación que se ha ido incrementando en la mayoría de estas personas.

En este estudio se trata de enfocar como la gestión del potencial humano repercute en el desempeño laboral de los trabajadores de la dirección regional de madre de Dios, basado en el análisis de los diferentes aspectos que tienen cada una de las variables de estudio como también se toma en cuenta la intervención de los trabajadores, quienes con su aporte de opinión brindaron acepciones importantes para determinar los objetivos planteados en esta indagación, cuyos resultados brindaron aportes relevantes para futuras investigaciones.

1.6 Hipótesis.

Hipótesis General.

Existe una relación alta y significativa entre la gestión de potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Administración de la Dirección regional del Gobierno Regional Madre de Dios – 2018.

Hipótesis específicas.

La gestión de potencial humano de los trabajadores es regular en el área de Administración de la Dirección regional del Gobierno Regional Madre de Dios – 2018.

El desempeño laboral es regular en los trabajadores del área de Administración de la Dirección regional del Gobierno Regional Madre de Dios – 2018.

Existe relación alta y significativa entre la gestión del potencial humano y las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores del área de Administración de la Dirección regional del Gobierno Regional Madre de Dios – 2018.

1.7 Objetivos.

Objetivo General

Determinar cómo se relaciona la gestión de potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Administración de la Dirección regional del Gobierno Regional Madre de Dios – 2018.

Objetivos específicos

Determinar cómo es la gestión de potencial humano de los trabajadores del área de Administración de la Dirección regional del Gobierno Regional Madre de Dios – 2018.

Determinar cómo es el desempeño laboral de los trabajadores del área de Administración de la Dirección regional del Gobierno Regional Madre de Dios – 2018.

Determinar Cómo es la relación entre la gestión del potencial humano y las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores del área de Administración de la Dirección regional del Gobierno Regional Madre de Dios – 2018.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de Investigación.

La indagación presente tiene características descriptivas con un enfoque sustantivo por que estudia un fenómeno de la realidad el cual se da de una forma transversal es decir que propenderá a estudiar un grupo de personas en un instante preciso, y dentro de una determinada entidad social, por tratarse de la relación entre dos aspectos coyunturales, se trata de un estudio descriptivo correlacional, cuyo diseño es el siguiente:



Dónde: M = Muestra del estudio.

r = Relación Directa de las variables gestión del potencial humano y desempeño laboral.

O1. Gestión del potencial humano.

O2. Desempeño laboral.

2.2 Variables, Operacionalización.

Variable de estudio 01

Gestión del potencial humano.

Dimensiones:

- ↗ Conocimientos.
- ↗ Habilidades.
- ↗ Motivaciones.
- ↗ Actitudes.

Variable de estudio 02

Desempeño laboral.

Dimensiones:

- ↘ Competencias.
- ↘ Satisfacción.
- ↘ Identificación.
- ↘ Compromiso.
- ↘ Implicación.

Matriz de Operacionalización de la Variable 1

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>Gestión del potencial humano La gestión del potencial humano es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo "es obtener la máxima creación de valor para la organización", a través de una conjugación de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivos en el entorno actual y futuro.</p> <p>Rodríguez (2009)</p>	<p>En los últimos años se ha ido buscando o seleccionando personal idóneo basado en su perfil profesional el cual pueda destacarse eficientemente en su labor, es así que mediante la gestión del potencial humano se observa que se busca, profesionales capaces de impregnar su bagaje cultural en la labor que desempeñan donde puedan invertir sus conocimientos y habilidades con el objetivo de producir mejores resultados en la empresa.</p>	<p>Conocimientos El conocimiento constituye el conjunto de experiencias, saberes, valores, información, percepciones e ideas que crean determinada estructura mental en el sujeto para evaluar e incorporar nuevas ideas, saber y experiencia. En este sentido, las organizaciones dentro de la gestión del talento humano, deben considerar la importancia de gestionar adecuadamente los conocimientos del personal, lo cual implica aportar conocimiento a las nuevas personas que deban ocupar su lugar; se trata de la entrega de la información a los nuevos trabajadores, uniendo la cultura, los procesos de la empresa, la tecnología para lograr el éxito de la empresa y del personal. Rodríguez (2009)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencias • Información • Percepción • Incorporar nuevas ideas • Gestión del talento humano • Conocimientos del personal • Éxito de la empresa

		<p>Habilidades.</p> <p>La habilidad “es la capacidad que un individuo tiene para realizar las diversas tareas de su trabajo”, por ende, es una valoración actualizada de lo que una persona puede hacer. Básicamente, dentro de estas habilidades se tienen: las habilidades intelectuales y habilidades físicas, es decir, cada persona aporta ciertas capacidades a la organización, siendo ésta la principal razón por la cual son aceptados para trabajar en una empresa; puesto que las habilidades inciden en el desempeño laboral; constituyen así un indicador de importancia de la dimensión interna de la gestión del talento humano.</p> <p>Rodríguez (2009)</p>	<ul style="list-style-type: none">• Capacidad• Diversas tareas• Valoración• Habilidades intelectuales• Habilidades físicas• Desempeño
--	--	--	--

		<p>Motivaciones</p> <p>En este sentido, las personas son sensibles a los incentivos y estos juegan un papel fundamental en el adecuado desempeño de las funciones asignadas a un puesto de trabajo. la motivación es definida como “los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta”.</p> <p>Es por eso que, las motivaciones forman parte de uno de los indicadores clave de la dimensión interna de la gestión del talento humano, por cuanto se enfocan en la satisfacción de las necesidades de las personas para estas puedan alcanzar sus metas, mantener el comportamiento esperado en el trabajo y sobre todo, mostrar buenas actitudes en las tareas que ejecutan.</p> <p>Rodríguez (2009)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivos • Adecuado desempeño • Funciones asignadas • Motivación • Persistencia del esfuerzo • Satisfacción de las necesidades • Buenas actitudes
--	--	---	---

		<p>Actitudes Las actitudes “son juicios evaluativos favorables o desfavorables sobre objetos, personas o acontecimientos”. Por tanto, manifiestan la opinión de quien habla acerca de algo, por ello, no son lo mismo que los valores, pero se relacionan. Son “un estado mental de alerta organizado por la experiencia, el cual ejerce una influencia específica en la respuesta de una persona ante los objetos, las situaciones y otras personas”. En este sentido, las personas adoptan actitudes hacia trabajo, organización, sus colegas, su remuneración y otros factores; dentro de las que se destacan la satisfacción laboral, participación activa en la organización y el alto compromiso con la organización. Rodríguez (2009)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Juicios favorables • Juicios desfavorables • Opinión • Valores • Actitudes • Satisfacción laboral • Participación activa • Compromiso
--	--	---	--

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE PRODUCTIVIDAD LABORAL

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>PRODUCTIVIDAD LABORAL La productividad es el resultado de la armonía y articulación entre la tecnología, los recursos humanos, la organización y los sistemas, gerencia dos o administrados por las personas o eficacia, siempre que se consiga la combinación óptima o equilibrada de los recursos o eficiencia. La productividad puede considerarse entonces como la medida global del desempeño de una organización. Desde el punto de vista gerencial, la productividad es entendida como la razón output/input,</p>	<p>Mediante esta actitud las personas se han ido implementando de mejor manera paralelo al avance de la tecnología, lo que ha generado que se les crea un perfil laboral que implemente una productividad eficiente en el lugar donde se desempeñan, en estos últimos años muchas de las organizaciones han enfocado su mirada a que los trabajadores se desenvuelvan de acuerdo a su perfil profesional y que este desarrolle una productividad acorde a su habilidad personal lo que conllevara al</p>	<p>COMPETENCIAS Las competencias están definidas como las características intrínsecas de las personas o conjunto de aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos responsables de producir un rendimiento eficiente en el trabajo y en consecuencia alcanzar los objetivos de la organización. Las competencias integran los conocimientos y las aptitudes técnicas e interpersonales del individuo Rodríguez C. (2011) Matheus C. (2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Características intrínsecas • Aptitudes • Personalidad • Conocimientos • Rendimiento eficiente • Técnicas
		<p>SATISFACCIÓN Señala que cuando una persona considera su trabajo como fuente de realización personal y percibe que se le brindan oportunidades para su desarrollo, mejora su desempeño. En consecuencia, mantener permanentemente un alto nivel de motivación generará un excelente desempeño en la empresa. Matheus C. (2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realización personal • Oportunidades • Desempeño • Motivación

<p>por lo que es una variable orientada a resultados y está en función de la conducta de los trabajadores y de otros aspectos ajenos al entorno de trabajo. Matheus C. (2015)</p>	<p>éxito de la empresa.</p>	<p>IDENTIFICACIÓN La identificación con el trabajo tiene que ver con la identificación psicológica de la persona con su trabajo, o la importancia que le da la persona a su trabajo para su auto-imagen, es el grado en que la persona valora la actividad como importante. Por lo tanto, el empleado que muestra un alto nivel de implicación toma en serio su trabajo y sus sentimientos se ven afectados por sus experiencias en el mismo. Matheus C. (2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificación Psicológica • Importancia • Auto-imagen • Nivel de implicación • Experiencias
		<p>COMPROMISO El compromiso es el grado de identificación e involucramiento que tienen los individuos con la organización, también podemos decir que son lazos o vínculos emocionales, afectivos y de lealtad que desarrollan las personas con la organización, que se manifiesta cuando las personas se identifican con la misma, o cuando hay congruencia entre los objetivos de la organización y los objetivos individuales. Matheus C. (2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Involucramiento • Vínculos emocionales • Lealtad • Objetivos individuales

		<p>IMPLICACIÓN</p> <p>Si los individuos están identificados e implicados con la organización, se incrementarán las probabilidades de que permanezcan en la misma, lo cual posibilitará la formación de equipos de trabajo cohesionados y el desarrollo de habilidades y capacidades colectivas, conduciendo a la organización a altos niveles de desempeño y haciéndola en consecuencia más productiva.</p> <p>En resumen, la identificación, el compromiso organizacional y la implicación con el trabajo, son aspectos psicológicos de la persona con su trabajo, o el grado en que la persona valora su actividad como importante y de la vinculación emocional que se desarrolle.</p> <p>Matheus C. (2015)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implicación • Probabilidades • Formación de equipos • Desarrollo de habilidades • Capacidades colectivas
--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Poblacion

En los últimos años las diferentes empresas y entidades se han destacado o sobresalido gracias al potencial humano que cuentan en sus diferentes áreas y sectores que atienden, el cual repercute en su desenvolvimiento laboral, para este caso como población de estudio se tomó a los trabajadores del área de administración de la dirección regional del gobierno regional Madre de Dios, que está constituido por ochenta personas que laboran en dicha entidad, los cuales se caracterizan de la siguiente manera:

POBLACIÓN

Varones	Mujeres
52	28

FUENTE: Elaboración propia.

2.3.2. Muestra

Para el éxito de la presente indagación la muestra elegida al respecto fue tomada al azar de forma estratificada es decir que cualquier miembro de la población puede ser elegido como parte de este grupo de personas, para dicha muestra no fue necesario utilizar el cálculo de probabilidades por que fue tomada de manera intencionada, resultando en este caso los siguientes trabajadores.

MUESTRA

Varones	Mujeres
22	18
TOTAL	40

FUENTE: Elaboración propia.

2.4.- Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Instrumento.- Con el propósito de encontrar mejores acepciones sobre el presente estudio y poder analizar las opiniones de los trabajadores, fue indispensable la elaboración de dos instrumentos, para cada una de las variables,

al cual le denominamos cuestionarios, ya que en este proceso de recabar información se aplicó la técnica de la encuesta, estos instrumentos están constituidos por preguntas cuyas respuestas tienen un carácter ordinal, los cuales fueron codificados numéricamente para tener una mejor interpretación de los resultados, estas características se pueden observar en el siguiente cuadro:

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	VALORACIÓN/DIMENSIONES	VALORACIÓN/VARIABLES
Encuesta	Gestión del potencial humano.	SIEMPRE = 3	MUY BUENO = 3
		CASI SIEMPRE = 2	BUENO = 2
		A VECES = 1	REGULAR = 1
		NUNCA = 0	MALO = 0
Encuesta	Desempeño laboral	SIEMPRE = 3	MUY BUENO = 3
		CASI SIEMPRE = 2	BUENO = 2
		A VECES = 1	REGULAR = 1
		NUNCA = 0	MALO = 0

Confiabilidad de datos.

Para tener un mejor asertividad sobre las posibles opiniones que pudieran brindarnos los encuestados los cuestionarios respectivos fueron sometidos a un análisis probabilístico para determinar el nivel de confiabilidad y consistencia interna del cual para esto se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach, cuyas escalas de confianza se establecen desde cero hasta una unidad el cual se muestran a continuación.

Tabla 1

Rangos para interpretación del coeficiente alpha de Cronbach

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Nota: Cronbach 1951

Los coeficientes de alfa de Cronbach para nuestros cuestionarios y de los aspectos que la componen se aprecian en los siguientes cuadros estos determinados con la ayuda de los cálculos probabilísticos.

Tabla 2
Gestión del potencial humano.

	Alfa de Cronbach ^a	N de elementos
D1: Conocimientos	0.7999	7
D2: Habilidades	0.8193	6
D3: Motivaciones	0.7964	7
D4: Actitudes	0.7966	8
Gestión del potencial humano.	0.8030	28

Nota: Paquete estadístico Spss versión 23

^aValor de coeficiente alpha = 0.8 (más detalles ver en anexos de la tesis)

Luego del proceso estadístico se observa que los parámetros de confiabilidad, para la primera variable, como para los diferentes aspectos que éstas constituyen están dentro del intervalo de 0.8, y que de acuerdo a las escalas del alfa de Cronbach se aduce que el instrumento tiene una confiabilidad alta.

Tabla 3.- Desempeño laboral.

	Alfa de Cronbach ^a	N de elemento
D1: Competencias	0.8098	6
D2: Satisfacción	0.8459	4
D3: Identificación	0.7771	5
D4: Compromiso	0.8497	4
D5: Implicación	0.8118	5
Desempeño laboral	0.8199	24

Nota: Paquete estadístico Spss versión 23

^aValor de coeficiente alpha = 0.8 (más detalles ver en anexos de la tesis)

De los valores anteriores se aduce que el instrumento referido a esta variable tiene una confiabilidad alta, ya que el parámetro determinado fue de 0,8; que de acuerdo a la teoría del Cronbach, este cuestionario tienen consistencia interna y puede proceder a su respectiva aplicación.

2.5 Método de análisis de datos

Validación por juicios de expertos

Las encuestas a ser aplicadas a los trabajadores de la región de madre de Dios, fueron sometidas a una evaluación por parte de personal experimentado en el proceso de indagación, el cual estuvo constituido por docentes de esta prestigiosa

universidad, ello teniendo en cuenta la ficha de calificación para la validación de los cuestionarios dieron su apreciación el cual se ve en el siguiente cuadro:

N°	NOMBRE DEL EXPERTO	% de Valoración
01	Dr. Ricardo Sanchez Ortiz	80%
02	Dr. Waldo Enrique Campana Morro	80%
03	Dr. Hugo Enriquez Romero	80%
Promedio		80%

FUENTE: Elaboración Propia.

Teniendo en cuenta los calificativos efectuados por cada uno de los expertos el cuadro anterior en promedio expresa que los instrumentos alcanzaron un promedio de...80...%, que en conclusión se puede proceder a su aplicación a los sujetos que son parte de la respectiva indagación.

Método de análisis de datos

El presente trabajo de indagación no es un estudio improvisado, puesto que para este proceso en un inicio, se efectuó una prognosis de la situación coyuntural y antropológica de los trabajadores que laboran en esta entidad, de donde se originó nuestra problemática, el cual origino la elaboración de los instrumentos que al ser aplicados este género una interpretación y análisis respectivamente, dichos resultados fue de las tablas y gráficos, posteriormente se desarrolló la prueba de hipótesis, mediante la estadística inferencial para todo este proceso se utilizaron paquetes estadísticos, como también el software SPSS en su última versión.

2.6. Aspectos éticos

La presente indagación nace de un problema que acoge constantemente a nuestra sociedad situación del cual nació la preocupación de efectuar dicha investigación, dentro de las características primordiales de este, se tiene que dicho trabajo es de nuestra autoría propia puesto que se ha respetado todos los

procesos de resguardo, respeto y confidencialidad de los sujetos participes de esta indagación.

Dentro del proceso de análisis y descripción del marco teórico se respetó los criterios y definiciones de los autores citados, con el objetivo de darle más soporte teórico, como también de resguardar su autoría y patente teórico, para esto se efectuó el parafraseo respectivo teniendo en cuenta el sistema APA, y las normas de respeto a dichos autores, se menciona también que este trabajo servirá de sustento para otras investigaciones que puedan efectuar otros estudiantes.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción

Las empresas e entidades, en los últimos tiempos y en la modernidad han ido progresando intensivamente en especial en la selección del personal, esto con miras a tener una mejor producción a nivel institucional, es de allí que los gerentes y plana jerárquica de estas, iniciaron una estrategia para mantener este aspecto, pero no todas tuvieron este mismo enfoque, es así que esto nos motivó a determinar como la gestión del potencial humano se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la dirección regional del gobierno regional Madre de Dios, es así que para este caso se procedió a elaborar preguntas para las diferentes dimensiones que este abarca es así que estas fueron constituidas de la siguiente manera (Siete, seis, siete, y ocho ítems) para las dimensiones (Conocimientos, Habilidades, Motivaciones, Actitudes), respectivamente, de igual forma para la segunda variable, se estructuro (Seis, cuatro, cinco, cuatro y cinco), preguntas respectivamente, estas para las dimensiones de: Competencias, Satisfacción, Identificación, Compromiso e Implicación; que para su mejor análisis y descripción de los resultados se elaboró escalas valorativa consistentes en intervalos de rango equivalente de acuerdo al puntaje máximo que cada dimensión alcanza, divididas por el total de alternativas planteadas para dichas preguntas resultado de esta manera el siguiente cuadro:

Tabla 4.- Variable Gestión del potencial humano.

CATEGORIAS	DIMENSIONES			
	Conocimientos	Habilidades	Motivaciones	Actitudes
Nunca	(0 – 5)	(0 – 4)	(0 – 5)	(0 – 6)
A veces	(6 – 10)	(5 – 8)	(6 – 10)	(7 – 12)

<i>Casi siempre</i>	(11 – 15)	(9 – 13)	(11 – 15)	(13 – 18)
<i>Siempre</i>	(16 – 21)	(14 – 18)	(16 – 21)	(19 – 24)

Nota: Elaboración propia

Intervalos de rango semejante se elaboró también para los aspectos que constituyen la segunda variable como para esta misma el cual se muestra en el siguiente cuadro.

Tabla 5.- Variable Desempeño Laboral.

CATEGORIAS	DIMENSIONES				
	<i>Competencias</i>	<i>Satisfacción</i>	<i>Identificación</i>	<i>Compromiso</i>	<i>Implicación</i>
<i>Nunca</i>	(0 – 4)	(0 – 3)	(0 – 4)	(0 – 3)	(0 – 4)
<i>A veces</i>	(5 – 8)	(4 – 6)	(5 – 8)	(4 – 6)	(5 – 8)
<i>Casi siempre</i>	(9 – 13)	(7 – 9)	(9 – 12)	(7 – 9)	(9 – 12)
<i>Siempre</i>	(14 – 18)	(10 – 12)	(13 – 15)	(10 – 12)	(13 – 15)

Nota: Elaboración propia

3.2.- Resultados de la Variable Gestión del Potencial Humano

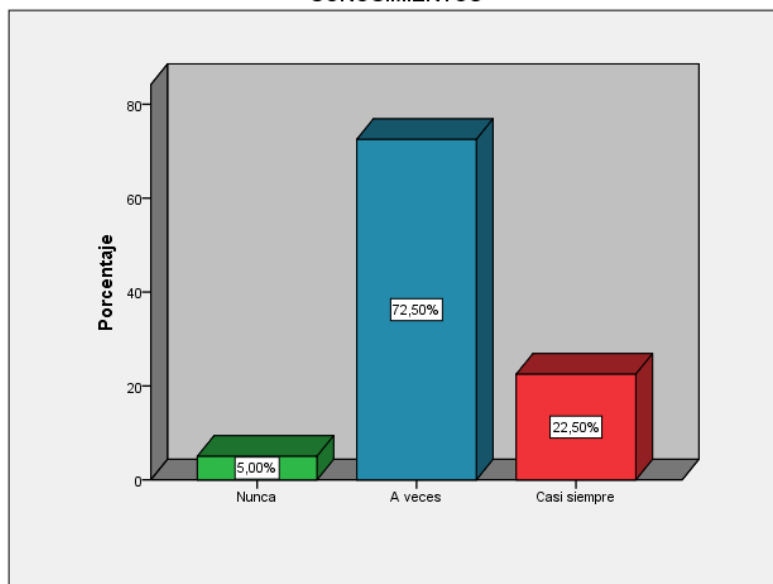
Tabla 6. Conocimientos.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	2	5,0	5,0
A veces	29	72,5	77,5
Casi siempre	9	22,5	100,0
Total	40	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

De lo que respecta a los conocimientos se obtuvo que el 72,5% de los trabajadores dieron una respuesta de a veces, otro 22,5% de estos adujo casi siempre, solo el 5,0% de los encuestados dio una respuesta de nunca.

Grafico N°1**CONOCIMIENTOS**

Fuente: Tabla 6

Análisis. -

El gráfico anterior muestra que un número mayor de los trabajadores optó por la aducir que a veces se toma en cuenta las experiencias que tiene el trabajador en su área, y que la información sobre el perfil de personal en ocasiones es pertinente, puesto que se percibe que la elección del personal algunas veces es bueno, estos mismos encuestados mencionan que durante su labor cotidiana incorpora nuevas ideas a sus compañeros y que se efectúa una gestión regular del talento en el área donde labora, por otro lado indican que los conocimientos del personal en ocasiones son los adecuados para brindar un mejor servicio, y que el éxito de la entidad se debe a la esporádica labor de los trabajadores del gobierno regional de Madre de Dios.

Tabla 7. Habilidades.

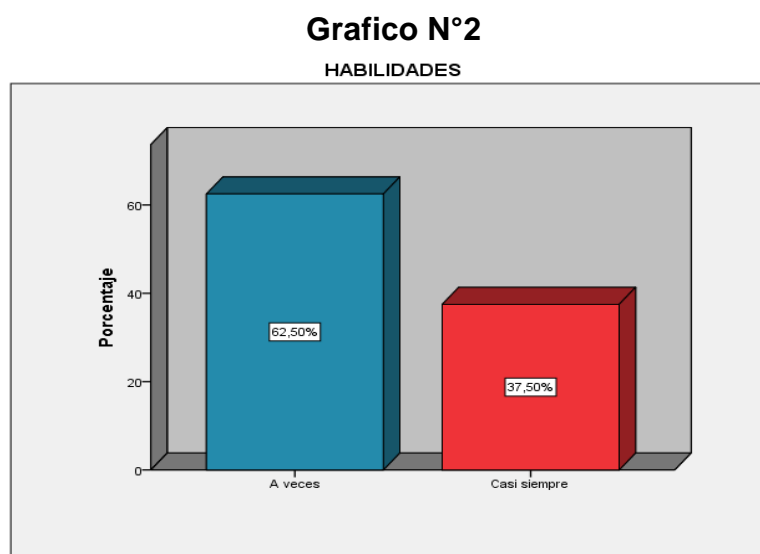
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
A veces	25	62,5	62,5

Casi siempre	15	37,5	100,0
Total	40	100,0	

FUENTE: Elaboración propia

Interpretación:

El cuadro anterior muestra los resultados sobre las habilidades en el que el 62,5% de los trabajadores dio una opinión de a veces, otro 37,5 % de los mismos adujo casi siempre.



Fuente: Tabla 7

Análisis. -

En referencia a los datos encontrados en el gráfico anterior se aprecia que un buen porcentaje de los encuestados mencionan que a veces se toma en cuenta la capacidad de los trabajadores dentro de la entidad, además los que laboran en la región en ocasiones realizan diversas tareas y que poco se valora las horas extras de los trabajadores en el área donde trabajan, dicho personal encuestado también aduce que a veces las habilidades intelectuales de estos son 'óptimas y que en su respectivo sector laboral muy poco se toma en cuenta el desempeño laboral de sus compañeros de trabajo, mostrándose la indiferencia de la plana jerárquica o jefes de área de esta entidad.

Tabla 8. Motivaciones.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	4	10,0	10,0
A veces	28	70,0	80,0
Casi siempre	8	20,0	100,0
Total	40	100,0	

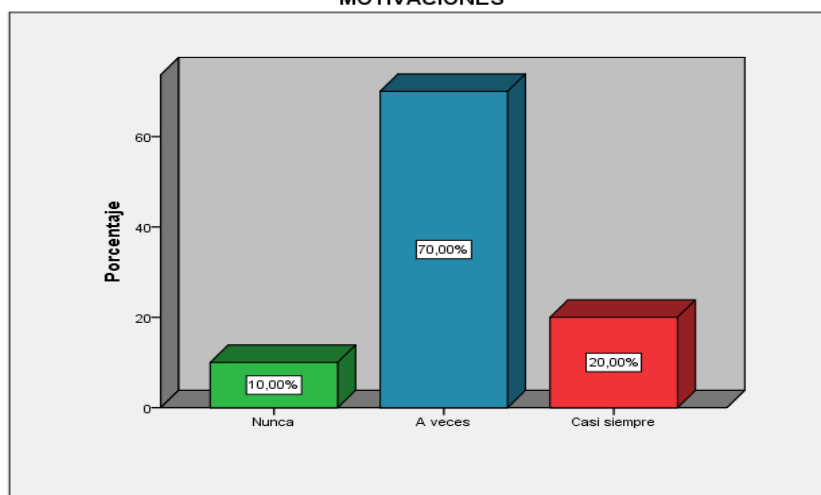
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

El cuadro anterior sobre las motivaciones que se dan en esta entidad el 70,0% adujeron que esta se da a veces, otro 20,0% respondió casi siempre y solo el 10,0% adujo nunca.

Gráfico N°3

MOTIVACIONES



Fuente: Tabla 8.

Análisis. -

Se aprecia en el gráfico anterior que una mayoría de los trabajadores encuestados de esta región menciono que a veces los incentivos que se dan son los adecuados y que en ocasiones se percibe que hay un adecuado desempeño

por parte de los trabajadores y que las funciones que se les asigna al personal se efectúa con poca eficacia, dichos trabajadores afirman que algunas veces la entidad brinda motivación a su personal, además existe poca persistencia del esfuerzo por parte de los que laboran en su área, ya que el sueldo que percibe no satisface sus necesidades prioritarias, los encuestados mencionan que ocasionalmente se otorga incentivos a los trabajadores que realizan buenas actitudes.

Tabla 9. Actitudes.

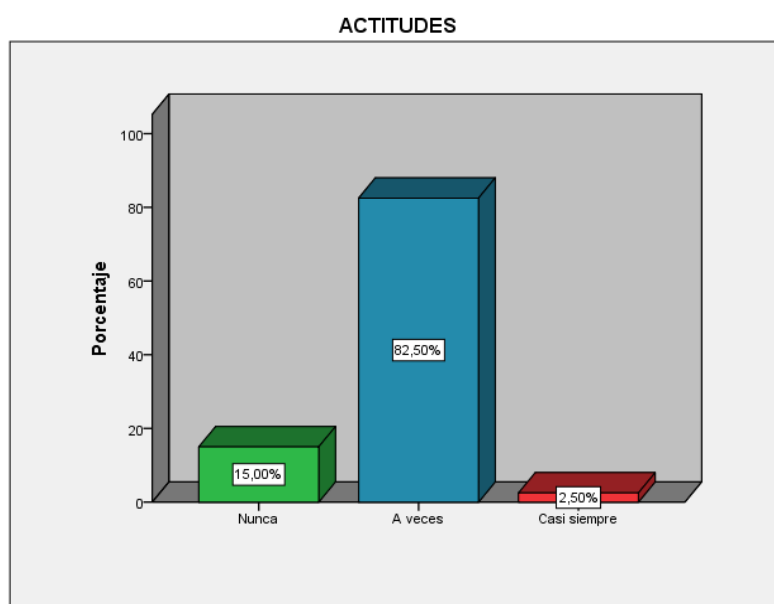
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	15,0	15,0
A veces	33	82,5	97,5
Casi siempre	1	2,5	100,0
Total	40	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

En cuanto a la opinión de las actitudes de los trabajadores de esta región se halló que el 82,5% de estos se marcó la respuesta de a veces, el 15,0% de los mismo marcó la alternativa de nunca, solo el 2,5% indico casi siempre.

Grafico N°4



Fuente: Tabla 9

Análisis. -

El gráfico que antecede, muestra que un número apreciable de los encuestados adujo que a veces los jefes de área emiten juicios favorables en su trabajo y que se nota que hay juicios desfavorables por parte de sus compañeros de trabajo, estos mismos aducen que en ocasiones se toma en cuenta la opinión de los trabajadores en el área donde labora, que algunas veces son importantes los valores al realizar su trabajo, así mismo algunas veces las actitudes que hay satisfacción son positivas en el área donde labora, y que algunas veces se percibe que hay satisfacción laboral en el área de administración, ya que la participación activa de los trabajadores genera poco éxito a la entidad y es mínimo el compromiso con la labor por parte de los que laboran en el área de administración.

3.3.- Resumen de la Variable: Gestión del Potencial Humano

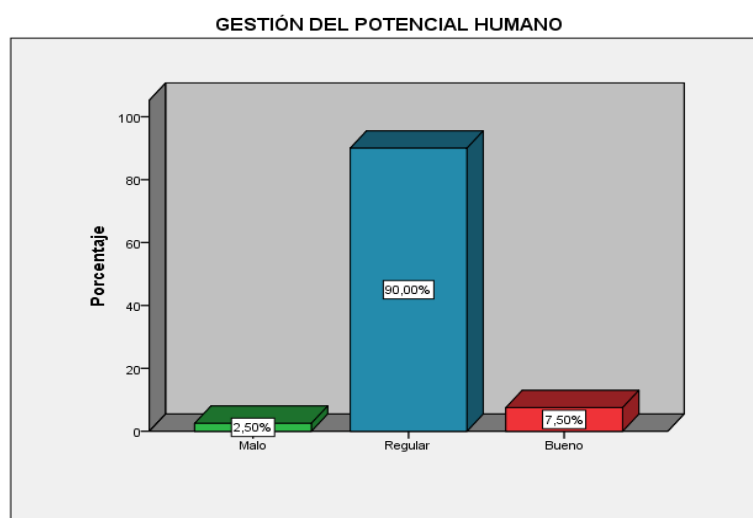
Tabla 10. Gestión del potencial humano.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Malo	1	2,5	2,5
Regular	36	90,0	92,5
Bueno	3	7,5	100,0
Total	40	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

El cuadro anterior muestra en resumen los valores encontrados sobre la gestión del potencial humano, en donde el 90,0% de los trabajadores optaron por responder que esta es regular, otro 7,5% de los mismos adujo que es bueno, solo el 2,5% de los mismos dio una respuesta de malo.

Grafico N°5

Fuente: Tabla 10

Análisis. -

En la gráfica anterior se aprecia los resultados en resumen sobre la primera variable donde un porcentaje mayoritario de los trabajadores opto por dar una respuesta de que esta es regular del cual ayudo a determinar que la gestión de potencial humano de los trabajadores es regular en el área de administración de la dirección regional del gobierno regional Madre de Dios, esto debido a que a veces se considera los conocimientos i experiencias de los que laboran en esta entidad, ya que muy poco se evalúa el perfil de este personal y en su mayoría se entra a labora por carnet político, llegando a no tomar en cuenta la gestión del talento humano, de estos encuestados también se obtuvo que las habilidades conforman un segundo plano al momento de elegir al personal, considerando a veces la capacidad sin tener en cuenta las habilidades intelectuales como también de su desempeño, este mismo grupo aduce que algunas veces se motiva al

personal lo que genera que su desempeño sea poco adecuado mostrando mínima persistencia en su esfuerzo laboral, dentro de este análisis también se percibe que las actitudes en ocasiones se toma en cuenta por que se emite un juicio poco alentador sobre la labor que realizan estos trabajadores dentro de las oficinas del gobierno regional.

3.4. - Resultados del Instrumento Desempeño Laboral.

Tabla 11. Competencias.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	15,0	15,0
A veces	17	42,5	57,5
Casi siempre	17	42,5	100,0
Total	40	100,0	

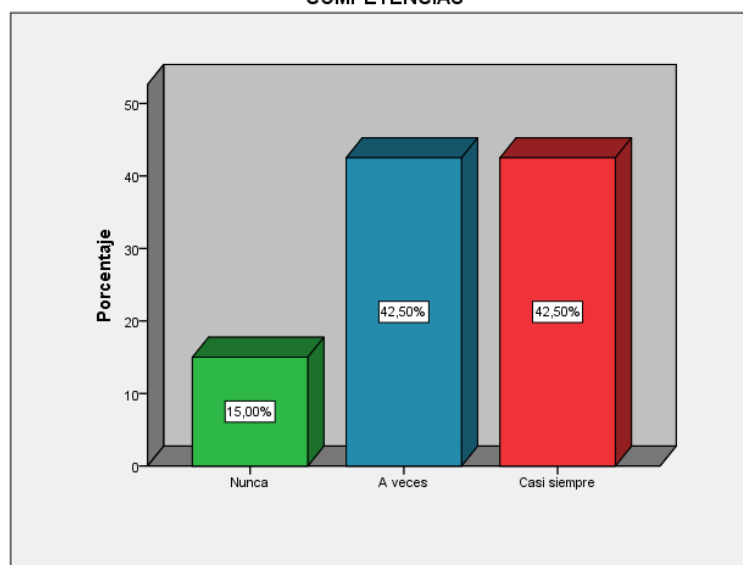
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados de la tabla anterior, sobre las competencias, muestran que el 42,5% de los trabajadores dio una respuesta de casi siempre y a veces respectivamente, mientras que el 15.0% marco la alternativa de nunca.

Grafico N° 6

COMPETENCIAS



Fuente: Tabla 11

Análisis.-

Los datos hallados en cuanto a la dimensión competencias muestran que un porcentaje mayor de los encuestados adujeron que a veces son importantes las características intrínsecas de los trabajadores para que efectúen una mejor labor, como también las aptitudes de estos ayudan en su desempeño laboral, el mismo grupo de los que laboran en esta entidad indicaron que la personalidad de los trabajadores incide en su productividad, ya que en algunas oportunidades es necesario contar con conocimientos adecuados para realizar una buena labor, lo que corrobora a esto el regular rendimiento eficiente de sus compañeros el cual está relacionado con lo que produce, dichas personas que son parte de esta muestra aducen que algunas veces utiliza técnicas adecuadas al momento de desarrollar su labor dentro de la institución gubernamental.

Tabla 12. Satisfacción.

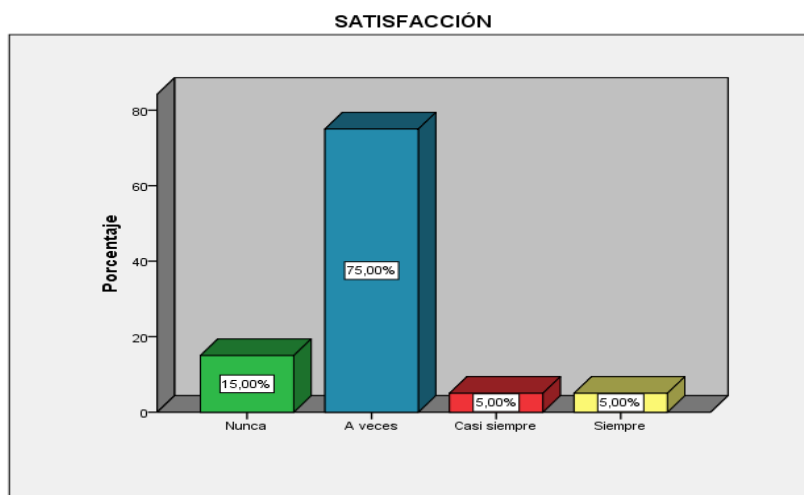
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	15,0	15,0
A veces	30	75,0	90,0
Casi siempre	2	5,0	95,0
Siempre	2	5,0	100,0
Total	40	100,0	

FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

Los valores mostrados en el anterior cuadro muestran que el 75% de los trabajadores dieron una respuesta de a veces, otro 15,0% marco la alternativa de nunca, y el 5.0% de los mismos marcaron la respuesta de siempre y casi siempre respectivamente.

Grafico N°7



Fuente: Tabla 12

Análisis.-

En cuanto a esta dimensión se aprecia que un buen número de los trabajadores que trabajan en este gobierno regional afirmo que a veces su realización personal y profesional le favorece en su trabajo, ya que su productividad le da algunas oportunidades para ascender a otro cargo de mayor responsabilidad, dichos encuestados mencionan que en ocasiones su labor dentro de su área lo realiza con mucho desempeño, esto a que muy poco siente motivación por realizar una mejor productividad en su área de trabajo.

Tabla 13. Identificación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	6	15,0	15,0
A veces	31	77,5	92,5
Casi siempre	3	7,5	100,0
Total	40	100,0	

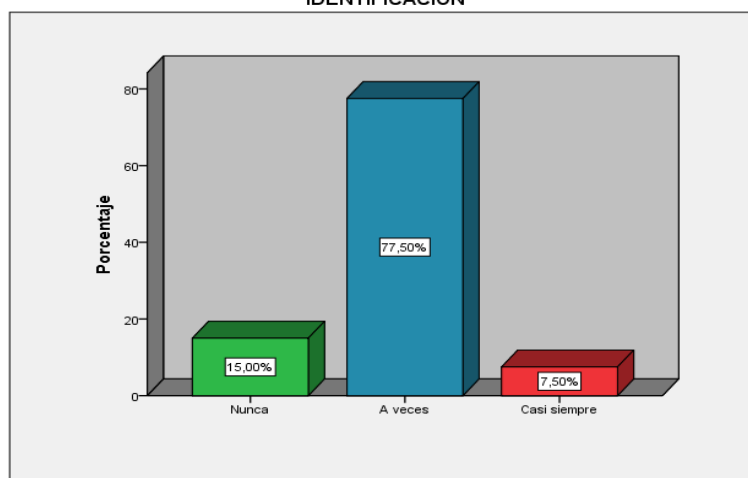
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

Con respecto a la dimensión identificación el cuadro anterior muestra que el 77,5% de los encuestados dio una respuesta de a veces, otro 15,0% marco la alternativa de nunca, y el 7,5% dio una respuesta de casi siempre.

Grafico N°8

IDENTIFICACIÓN



Fuente: Tabla 13

Análisis. -

Del cuadro anterior se observa que un buen número de los trabajadores adujo que a veces se efectúa una identificación psicológica en la entidad donde labora y que le brinda poca importancia a su labor en su trabajo, ya que la productividad que realiza le genera en ocasiones una autoimagen aceptable por parte de su compañeros de trabajo, estos mismos aducen que algunas veces tienen un nivel de implicación alta con la entidad donde labora y que muy poco se toma en cuenta las experiencias que posee en el área de su trabajo.

Tabla 14. Compromiso.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	5	12,5	12,5
A veces	25	62,5	75,0
Casi siempre	10	25,0	100,0
Total	40	100,0	

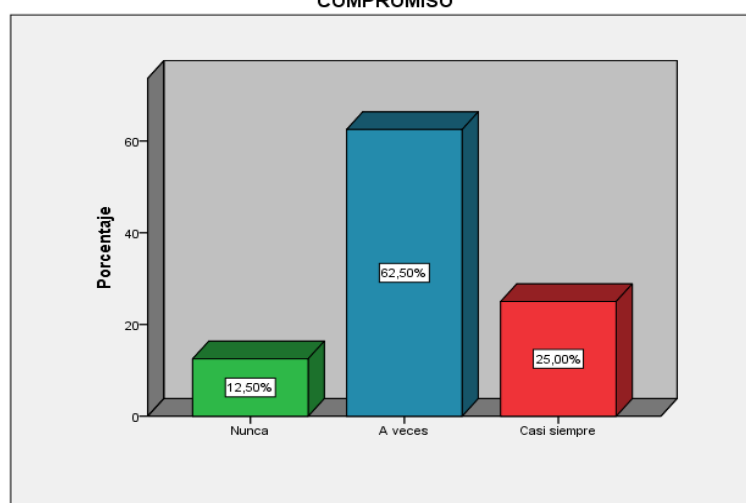
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

En lo referente a la dimensión compromiso se aprecia que en el cuadro anterior el 62,5% de los trabajadores dio una respuesta de a veces, otro 25,0% adujo casi siempre y el 12,5% marco la respuesta de nunca.

Grafico N°9

COMPROMISO



Fuente: Tabla 14

Análisis.-

El gráfico anterior se observa que una mayoría de los trabajadores a veces se muestra altamente involucrado con su trabajo, ya que en su actividad laboral existen algunos vínculos emocionales con lo que produce, dichos encuestados manifiestan que algunas veces muestra lealtad con la entidad donde se encuentra su trabajo, y que en el sector donde labora a veces se plantean objetivos individuales esto con miras a desarrollar un trabajo eficaz dentro del gobierno regional.

Tabla 15. Implicación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Nunca	19	47,5	47,5
A veces	19	47,5	95,0
Casi siempre	2	5,0	100,0
Total	40	100,0	

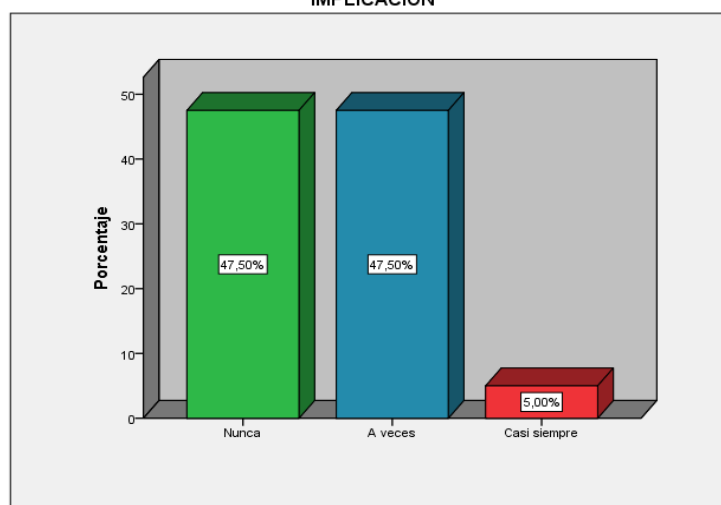
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

El cuadro anterior en lo que respecta a la dimensión implicación, se aprecia que el 47,5% de los trabajadores dieron una respuesta de a veces y nunca respectivamente, solo el 5,0% de los mismos respondieron casi siempre.

Grafico N°10

IMPLICACIÓN



Fuente: Tabla 15

Análisis.-

Los resultados anteriores muestran que un buen porcentaje de los encuestados de esta entidad adujeron que a veces está implicado con la productividad laboral en esta institución ya que son muchas las probabilidades de generar una buena producción, estos mismos aducen que en el área donde labora en ocasiones se forman equipos de trabajo para generar una mejor productividad, ya que la entidad donde labora muy poco le incentiva al desarrollo de sus habilidades ya que a veces existe capacidades colectivas a nivel de los trabajadores donde labora.

3.5.- Resumen de la Variable Desempeño Laboral.**Tabla 16. Desempeño laboral.**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	38	95,0	95,0
Bueno	2	5,0	100,0
Total	40	100,0	

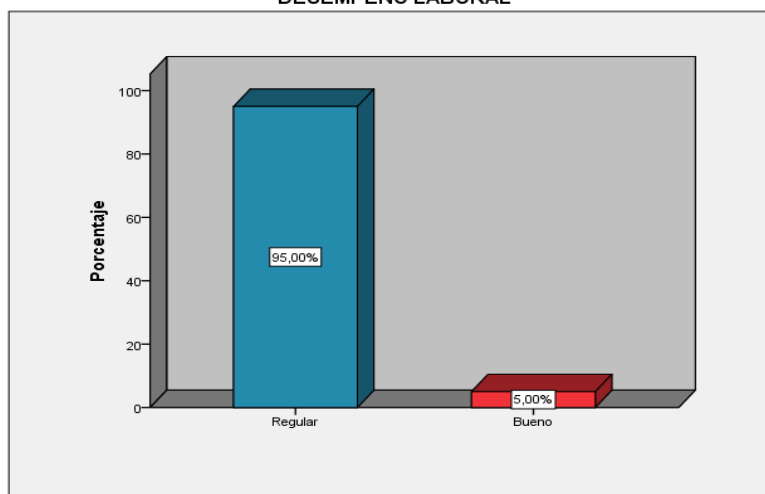
FUENTE: Elaboración propia.

Interpretación:

Los datos encontrados en este cuadro muestran en resumen los resultados del desempeño laboral, en donde el 95,0% de los trabajadores dio una respuesta de que es regular, otro 5,0% dio una respuesta de bueno.

Grafico N° 11

DESEMPEÑO LABORAL



Fuente: Tabla 16

Análisis.-

Los valores hallados en el cuadro anterior muestra en resumen el resultado de la segunda variable donde una mayoría de los trabajadores opto por la respuesta de regular, el cual ayudo a determinar que el desempeño laboral es regular en los trabajadores del área de administración de la dirección regional del gobierno regional Madre de Dios, esto debido a que las competencias que refleja el trabajador en ocasiones es buena, con características intrínsecas puesto que es indispensable que se inmiscuya mucho la personalidad del trabajador tomando en cuenta la personalidad de los encuestados, por otro lado la satisfacción a veces se muestra en su realización personal del cual emite en ocasiones un desempeño eficaz, con motivación por parte de los jerárquicos, en este acápite también se aprecia que un buen número de estos a veces se siente motivados para efectuar su trabajo en el área que le designan, este mismo grupo aduce que a veces la identificación psicológica es un remanente para ver en qué nivel se encuentra el involucramiento de estos trabajadores puesto que en ocasiones dichos encuestados muestran sus vínculos emocionales y lealtad al área donde labora, por otro lado la implicación en el desarrollo de sus actividades es a veces buena y que algunas veces forman equipos de trabajo en donde se

observa que implican sus capacidades colectivas a nivel de todos los trabajadores y compañeros de trabajo que laboran en esta entidad.

3.6.- Prueba de Hipótesis General

Las entidades y empresas en los últimos años han ido mejorando la selección del personal dentro de su organización es así que en este estudio se busca como la gestión del potencial humano se relaciona con el desempeño laboral del trabajador del cual para esto se recurrió al estadístico tau b de kendall, es así que los resultados mostrados en las tablas de contingencia de 2x2 que se observa a continuación expresan el nivel de correlación y significatividad de las variables en estudio.

Tabla 17.

Correlación Gestión del potencial humano y desempeño laboral.

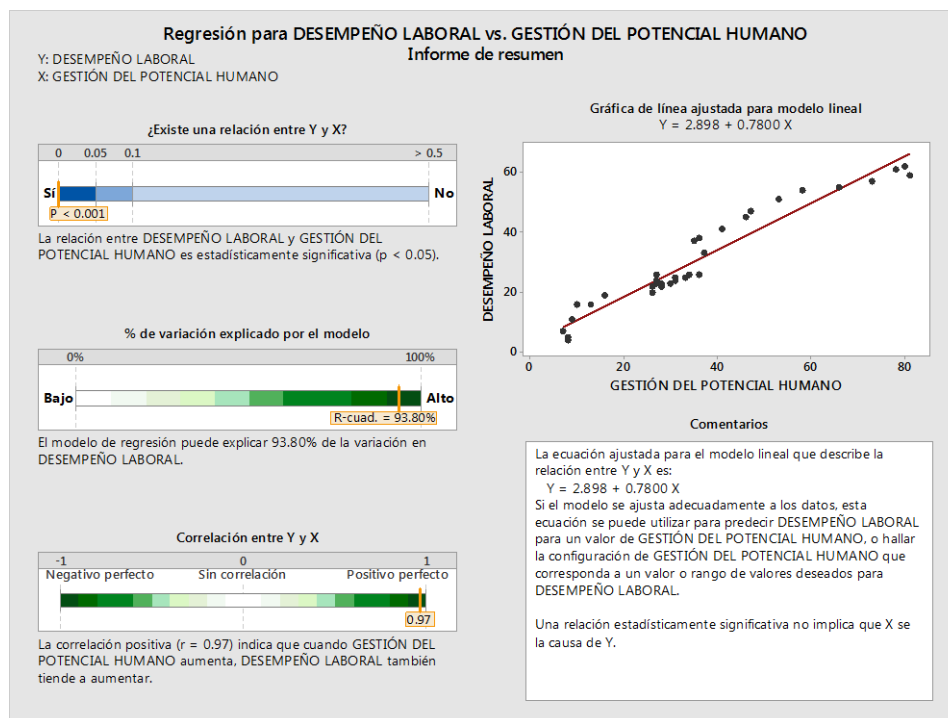
			GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO	DESEMPEÑO LABORAL
Tau_b de	GESTIÓN DEL	Coefficiente de correlación	1,000	,838
Kendall	POTENCIAL HUMANO	Sig. (bilateral) N	. 40	,000 40
	DESEMPEÑO LABORAL	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,838 ,000 40	1,000 . 40

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: La gestión del potencial humano y desempeño laboral no se relacionan significativamente. Ha: La gestión del potencial humano y desempeño laboral se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$

Coeficiente de correlación	0,838 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa

Grafico N° 12



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión.-

Los valores encontrados nos llevan a concluir que Existe una relación alta y significativa entre la gestión de potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la dirección regional del gobierno Regional Madre de Dios; a esto respalda la recta de regresión el cual muestra qué si la gestión del potencial humano aumenta, el desempeño laboral también aumentara.

Prueba de sub Hipotesis

Para las demás correlaciones se procedió a efectuar la misma ruta de trabajo probabilístico, cuyas tablas de contingencia con los valores de correlación y nivel de significatividad se muestran en los siguientes cuadros más abajo.

1.- Correlación entre Gestión del potencial humano y las competencias.

Tabla 18.

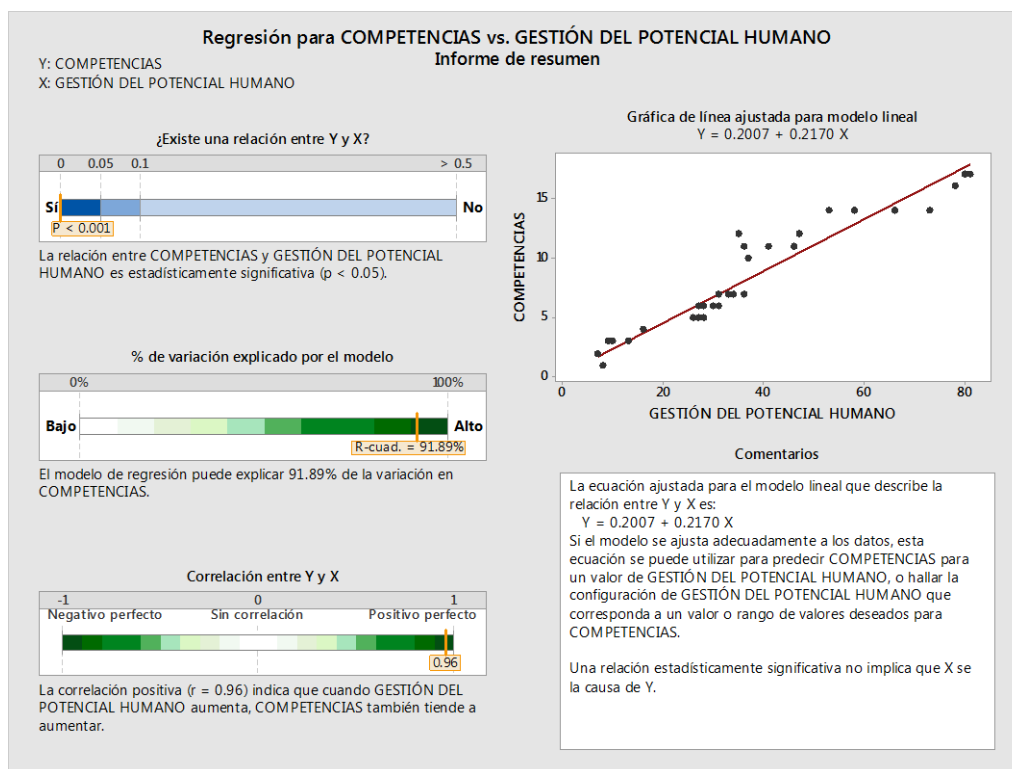
		GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO Y LAS COMPETENCIAS		
			HUMANO	COMPETENCIAS
Tau_b de Kendall	GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO	Coeficiente de correlación	1,000	,863
		Sig. (bilateral)	.	,000
	COMPETENCIAS	N	40	40
		Coeficiente de correlación	,863	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: La gestión del potencial humano y competencias no se relacionan significativamente.
	Ha: La gestión del potencial humano y competencias se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$

Coefficiente de correlación	0,863 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

Grafico N° 13



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión. -

De los datos anteriores se determina que existe relación alta y significativa entre la gestión del potencial humano y las competencias del desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la dirección regional del gobierno regional Madre de Dios, puesto que la recta de regresión muestra que si la gestión del potencial humano aumenta las competencias también aumentara.

2.- Correlación entre Gestión del potencial humano y la satisfacción.

Tabla 19.

		GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO		SATISFACCIÓN
Tau_b de Kendall	GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO	Coefficiente de correlación	1,000	,969
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	SATISFACCIÓN	Coefficiente de correlación	,969	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		40	40	

Interpretación y análisis:

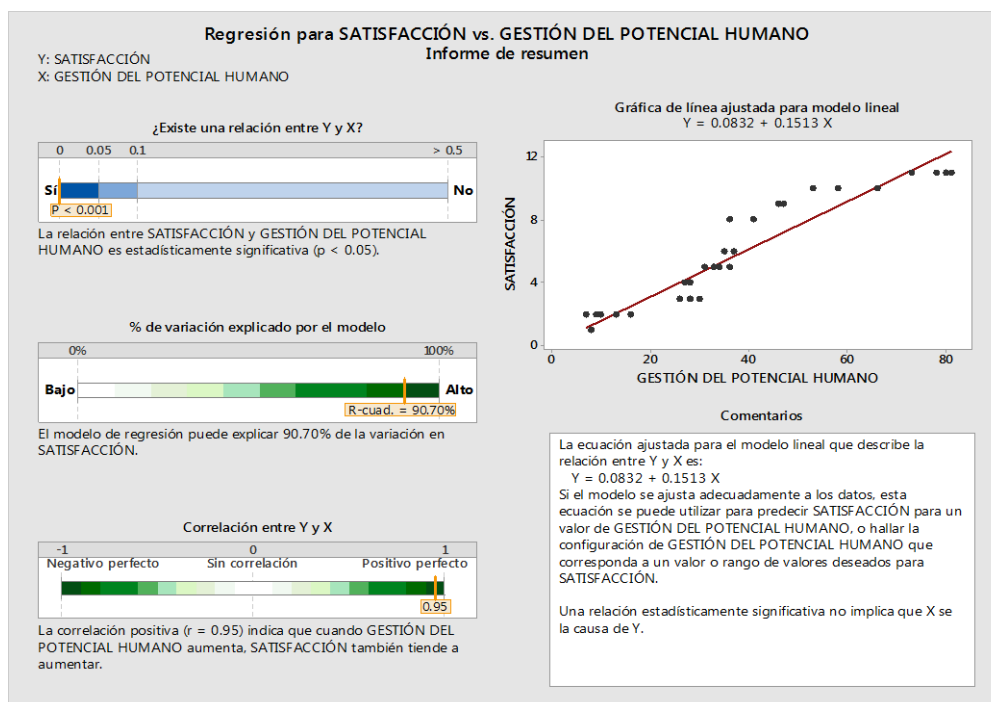
Hipótesis estadísticas	Ho: La gestión del potencial humano y satisfacción no se relacionan significativamente.
	Ha: La gestión del potencial humano y satisfacción se relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de	0,969 = Alta correlación.

 correlación

 Valor p calculado $p = 0,00$

 Conclusión Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

Grafico N° 14



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión. -

De los datos anteriores se determina que existe relación alta y significativa entre la gestión del potencial humano y la satisfacción del desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la dirección regional del gobierno regional Madre de Dios, puesto que la recta de regresión muestra que si la gestión del potencial humano aumenta la satisfacción también aumentara.

3.- Correlación entre Gestión del potencial humano y la identificación.

Tabla 20.

		GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO		
			HUMANO	IDENTIFICACIÓN
Tau_b	GESTIÓN DEL	Coeficiente de correlación	1,000	,891
de	POTENCIAL	Sig. (bilateral)	.	,000
Kendall	HUMANO	N	40	40
	IDENTIFICACIÓN	Coeficiente de correlación	,891	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

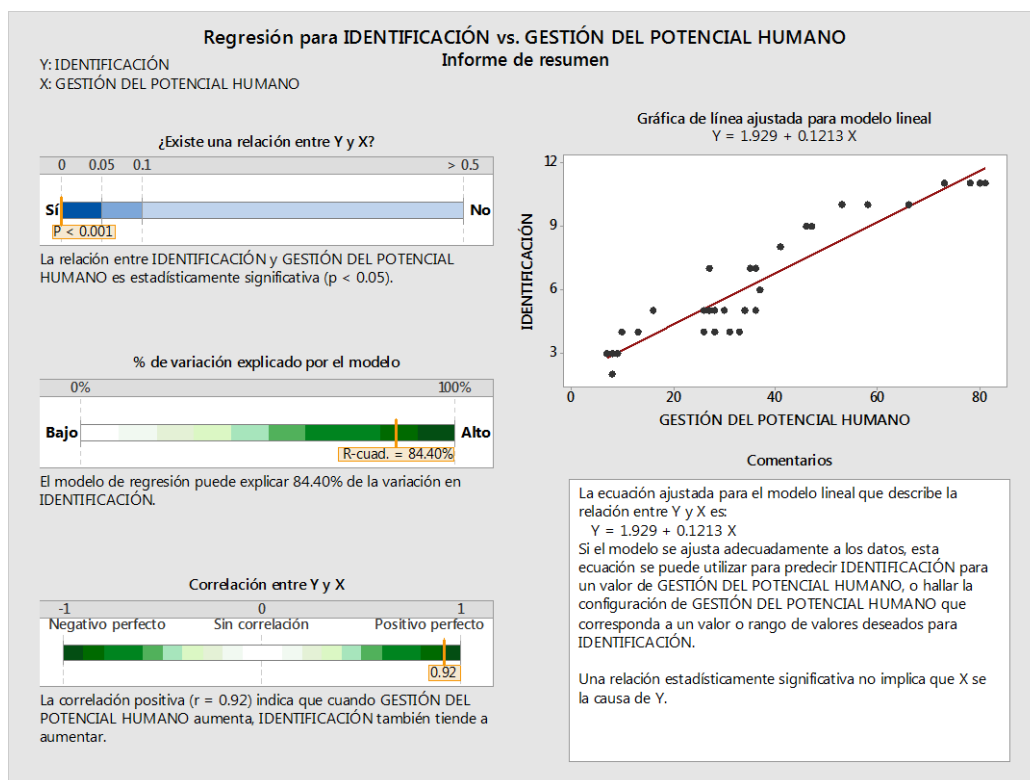
Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas Ho: La gestión del potencial humano y la identificación no se relacionan significativamente.

Ha: La gestión del potencial humano y la identificación se

	relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,891 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

Grafico N° 15



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión.-

De los datos anteriores se determina que existe relación alta y significativa entre la gestión del potencial humano y la identificación del desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la dirección regional del gobierno regional Madre de Dios, puesto que la recta de regresión muestra que si la gestión del potencial humano aumenta la identificación también aumentara.

4.- Correlación entre Gestión del potencial humano y el compromiso.

Tabla 21.

		GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO		
			HUMANO	COMPROMISO
Tau_b de Kendall	GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 40	,816 ,000 40
	COMPROMISO	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,816 ,000 40	1,000 . 40

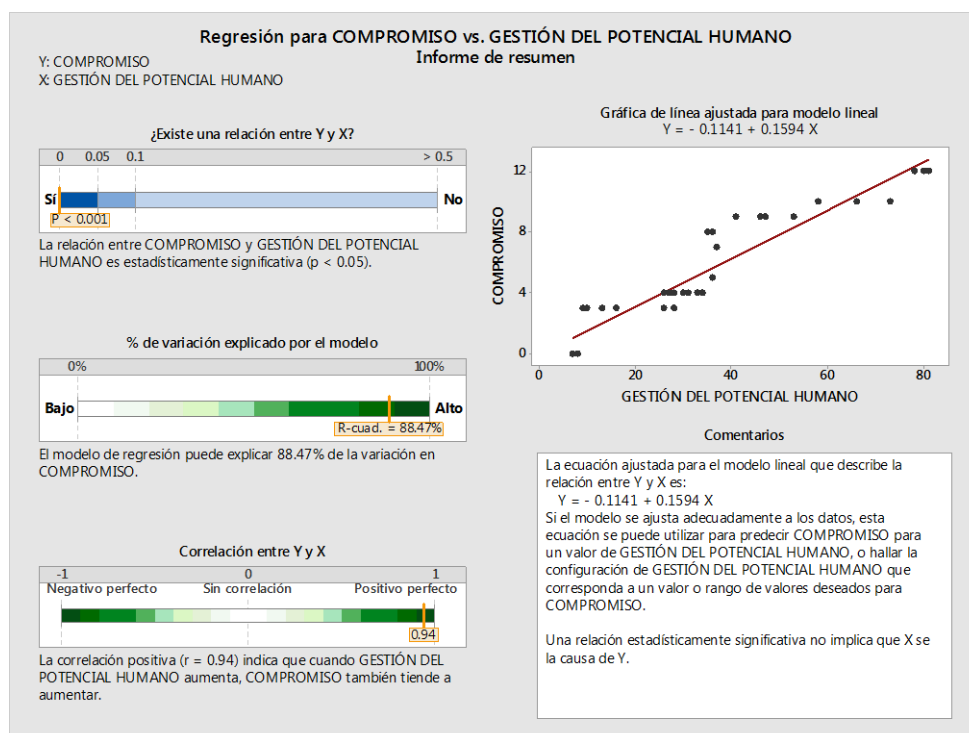
Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas Ho: La gestión del potencial humano y el compromiso no se relacionan significativamente.

Ha: La gestión del potencial humano y el compromiso se

	relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,816 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

Grafico N° 16



Fuente: SPSS V. 23

Conclusión. -

De los datos anteriores se determina que existe relación alta y significativa entre la gestión del potencial humano y el compromiso del desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la dirección regional del gobierno regional Madre de Dios, puesto que la recta de regresión muestra que si la gestión del potencial humano aumenta el compromiso también aumentara.

5.- Correlación entre Gestión del potencial humano y la implicación.

Tabla 22.

		GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO		
			HUMANO	IMPLICACIÓN
Tau_b de Kendall	GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 40	,820 ,000 40
	IMPLICACIÓN	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,820 ,000 40	1,000 . 40

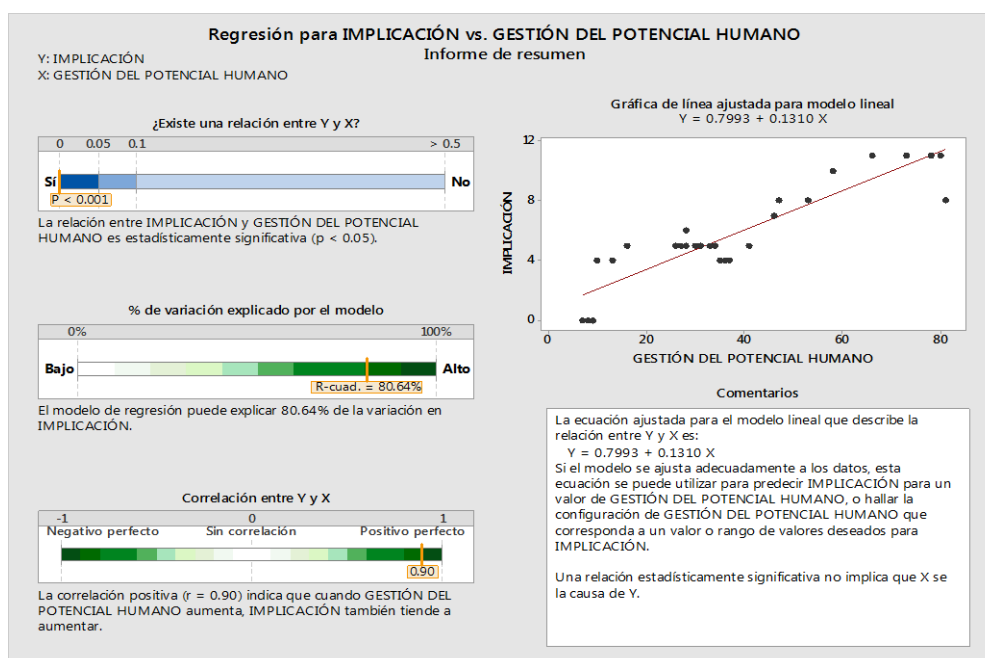
Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas Ho: La gestión del potencial humano y la implicación no se relacionan significativamente.

Ha: La gestión del potencial humano y la implicación se

	relacionan significativamente.
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Coefficiente de correlación	0,820 = Alta correlación
Valor p calculado	$p = 0,000$
Conclusión	Como $p < 0,05$, Existe relación Alta y significativa.

Grafico N° 17



Conclusión.-

De los datos anteriores se determina que existe relación alta y significativa entre la gestión del potencial humano y la implicación del desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la dirección regional del gobierno regional Madre de Dios, puesto que la recta de regresión muestra que si la gestión del potencial humano aumenta, la implicación también aumentara.

IV. DISCUSION

El éxito de las empresas u organizaciones será un resultado de la mejor gestión que efectuó el personal jerárquico o los gerentes, ya que dentro de este que hacer influyen muchos factores internos o externos que corroboran con este proceso es así que en este estudio se trató de averiguar como la gestión del potencial humano influye sobre el desempeño laboral de los trabajadores del gobierno regional Madre de Dios, dentro de este proceso se hallaron resultados muy relevantes el cual en los párrafos más adelante se muestran cómo se está dando este proceso en dicha entidad esto en base a los porcentajes mayores determinados luego de las encuestas aplicadas el cual se describe en los siguientes párrafos.

Respecto a la indagación de la primera variable el cuadro N° 6 que describe sobre los conocimientos, muestra que el 72,5% de los encuestados adujo que a veces se toma en cuenta las experiencias que tiene el trabajador en su área, y que la información sobre el perfil de personal en ocasiones es

pertinente, puesto que se percibe que la elección del personal algunas veces es bueno, estos mismos encuestados mencionan que durante su labor cotidiana incorpora nuevas ideas a sus compañeros, por otro lado del cuadro N° 7 de las habilidades se halló que un 62,5% de los trabajadores indico que a veces se toma en cuenta la capacidad de los trabajadores dentro de la entidad, además los que laboran en la región en ocasiones realizan diversas tareas y que poco se valora las horas extras de los trabajadores en el área donde trabajan, así mismo del cuadro N° 8 en lo que respecta a las motivaciones se encontró que el 70,0% de estos mismos encuestados dio una opinión de que a veces los incentivos que se dan son los adecuados y que en ocasiones se percibe que hay un adecuado desempeño por parte de los trabajadores y que las funciones que se les asigna al personal se efectúa con poca eficacia, dichos trabajadores afirman que algunas veces la entidad brinda motivación a su personal, además existe poca persistencia del esfuerzo por parte de los que laboran en su área, en lo que respecta al cuadro N° 9 referido a las actitudes el 82,5% de los trabajadores adujo que a veces los jefes de área emiten juicios favorables en su trabajo y que se nota que hay juicios desfavorables por parte de sus compañeros de trabajo, estos mismos aducen que en ocasiones se toma en cuenta la opinión de los trabajadores en el área donde labora, que algunas veces son importantes los valores al realizar su trabajo, así mismo algunas veces las actitudes que hay satisfacción son positivas en el área donde labora, en resumen de los descrito de cada uno de los aspectos de esta variable el cuadro N° 10 muestra que el 90,0% de los mismos dio una respuesta de regular del cual se llegó a concluir que la gestión de potencial humano de los trabajadores es regular en el área de administración de la dirección regional del gobierno Regional Madre de Dios, a esto se respalda los resultado encontrados por Báez, F. 2014, instituto superior n°4044 "SOL"- Santa Fe – Argentina, quien aduce que se encontró ciertas debilidades administrativas en este hotel, en especial que se observa que no cuenta con instrumentos adecuados en especial en el área de la dirección de la organización, como también se percibe que hay flaqueza en la selección del personal, no se toma en cuenta el perfil profesional del personal, sus habilidades, capacitación, actitudes entre otros, así como los factores que inducen a que el personal pueda laborar de manera óptima. Dentro de la política administrativa de

esta empresa es la que si se mantiene un personal muy identificado con la institución, se estará cuidando a los clientes, es así que en esta entidad se elabora una guía de orientación laboral, cuyos objetivo está basado en una comunicación interrelacional entre los trabajadores, en donde estén involucrados todos los directivos y empleados, al momento de realizar actividades laborales en beneficio de la empresa, dicho manual está enfocado a considerar la mejor productividad de los trabajadores y que se les estimule de acuerdo a su producción, el cual deben estar acorde a las políticas de engrandecimiento de la empresa.

Dentro del respectivo estudio también se tomó en cuenta los resultados de la segunda variable, la tabla N° 11 muestra un resultado equilibrado de opinión de los encuestados en donde el 42,5% de estos menciona que a veces o casi siempre son importantes las características intrínsecas de los trabajadores para que efectúen una mejor labor, como también las aptitudes de estos ayudan en su desempeño laboral, el mismo grupo de los que laboran en esta entidad indicaron que la personalidad de los trabajadores incide en su productividad, así mismo en el cuadro N° 12 de la dimensión satisfacción se aprecia que el 75,0% de los encuestados aduce que a veces su realización personal y profesional le favorece en su trabajo, ya que su productividad le da algunas oportunidades para ascender a otro cargo de mayor responsabilidad, dichos encuestados mencionan que en ocasiones su labor dentro de su área lo realiza con mucho desempeño, por otro lado, en lo que respecta a la dimensión identificación el cuadro N° 13 muestra que 77.5% de los mismos dio una opinión de que a veces se efectúa una identificación psicológica en la entidad donde labora y que le brinda poca importancia a su labor en su trabajo, ya que la productividad que realiza le genera en ocasiones una autoimagen aceptable por parte de su compañeros de trabajo, por otro lado en base al compromiso que tienen los trabajadores el cuadro N° 14 muestra que el 62,5% manifestó que a veces se muestra altamente involucrado con su trabajo, ya que en su actividad laboral existen algunos vínculos emocionales con lo que produce, dichos encuestados manifiestan que algunas veces muestra lealtad con la entidad donde se encuentra su trabajo, así mismo del cuadro N° 15 respecto a la implicación de los trabajadores con la entidad se halló que el 47,5% de estos

adujo que a veces está implicado con la productividad laboral en esta institución ya que son muchas las probabilidades de generar una buena producción, estos mismos aducen que en el área donde labora en ocasiones se forman equipos de trabajo para generar una mejor productividad, de los resultados anteriores y teniendo en cuenta los valores hallados en resumen de esta variable el cuadro N° 16 de los trabajadores opino que es regular, del cual se determinó que el desempeño laboral es regular en los trabajadores del área de administración de la dirección regional del gobierno regional Madre de Dios. Resultados similares lo aduce también, Paz Delgado V, 2017, el cual describe que la relación entre las variables de estudio como es el talento humano con la productividad laboral de sus trabajadores de este centro de salud del cercado de Lima es significativa, puesto que el p valor determinado es menor al alfa, el cual va acompañado del coeficiente de correlación de Spearman en el que se obtuvo que este es de cero coma cinco aproximadamente, que de acuerdo a los parámetros de calificación se concluyó que es una correlación moderada.

Por otro lado se halló que la relación entre el comportamiento organizacional y la segunda variable de estudio tienen una significatividad importante, en dicho nosocomio, ya que el coeficiente determinado fue de cero coma cuatro aproximadamente, este hallado mediante el estadístico de Spearman, con un nivel de significatividad muy apreciativo.

Por otro lado, dentro de esta indagación se logró determinar que existe una relación relevante entre la comunicación y la productividad laboral, dentro de esta entidad de asistencia médica perteneciente a la región de Lima, esto porque el valor de significatividad es menor al alfa determinado, es decir que se halló $0,000 < 0.05$, acompañada de una correlación baja cuyo coeficiente se aproxima a cero coma cuatro. De los estudios efectuados en este presente estudio, se llegó a determinar que hay una relación muy significativa entre lo que recibe el trabajador y el nivel de su producción que muestra en su institución, esto con los valores hallados de correlación cuyo coeficiente fue también de cero coma cuatro que de acuerdo a los niveles de apreciación este es de nivel bajo.

Teniendo en cuenta el apoyo de la estadística inferencial se procedió a determinar las hipótesis planteadas en este respectivo estudio de indagación,

teniendo en consideración el estadístico Tau b e Kendall, en donde el cuadro N° 17 muestra que el coeficiente de correlación es de 0,838, con un nivel de significatividad apreciativo ya que el valor de p es menor al de alfa ($0,000 < 0,05$), de lo que se llegó a concluir que existe una relación alta y significativa entre la gestión de potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la dirección regional del gobierno regional Madre de Dios, esto respaldado por la recta de regresión en donde muestra que si la gestión del potencial humano aumenta por ende el desempeño también aumentara, proceso similar se efectuó para las hipótesis específicas cuyos valores de correlación, fueron similares al que se halló en un inicio.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO.- El logro de productividad de una determinada entidad estará sujeto al ritmo laboral de su personal y como este lo administra es así que llegamos a la conclusión de que la gestión de potencial humano de los trabajadores es regular en el área de administración de la dirección regional del gobierno regional Madre de Dios, puesto que el cuadro N° 10 muestra que el 90,0% de los encuestados marco la alternativa de regular, otro 7,5% respondió bueno y solo el 2,5% adujo que es malo.

SEGUNDO.- El entusiasmo con el que labora un personal u organización dependerá del nivel de motivación y estímulos que brinden los gerentes o integrantes de la plan jerárquica a su personal, es así que en este estudio llegamos a la conclusión de que el desempeño laboral es regular en los trabajadores del área de administración de la dirección regional del gobierno regional Madre de Dios, ya que los resultados obtenidos en el cuadro N° 16 muestran que un 95,0% de los trabajadores dio una respuesta de que esta es regular, otro 5,0% marco la alternativa de bueno.

TERCERO.- Se concluye que existe una relación alta y significativa entre la gestión de potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores del área de administración de la dirección regional del gobierno regional Madre de Dios, esto demostrado con los valores encontrados en la matriz de contingencia N° 17 en donde se aprecia que el nivel de correlación es alta ya que su valor es de 0,838 (alta correlación) y con una significatividad de que $p < \alpha$, donde se obtuvo que $0,000 < 0,05$; esto respaldado con el grafico de la recta de regresión en donde se aduce que si la gestión del potencial humano aumenta entonces la productividad laboral también aumenta.

CUARTO.- Llegamos a la conclusión de que existe una relación alta y significativa entre la gestión del potencial humano y las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores del área de Administración de la Dirección regional del Gobierno Regional Madre de Dios, esto demostrados en las tablas de contingencia del N° 18 al N° 22, en el que se encontró valores semejantes a la hipótesis general, es decir que el nivel de correlación es alta con un valor considerado de significatividad, estos respaldados con su respectiva reta de regresión.

VI. SUGERENCIAS

* Por los resultados que encontramos en el respectivo estudio se sugiere a los gerentes y plana jerárquica de la dirección regional del gobierno regional Madre de Dios, efectuar proyectos de implementación sobre la gestión del potencial humano, para mejorar el desempeño laboral en su personal que tienen a su cargo, el cual beneficiara a dicha entidad.

* Sugerimos a los jefes de las diferentes áreas de la dirección regional del gobierno regional Madre de Dios, implementarse más sobre la gestión del potencial humano, el cual les inducirá a determinar personal idóneo en las diferentes áreas de este gobierno regional y de esa manera superar el índice encontrado en este estudio.

* Sugerimos a los trabajadores de la dirección regional del gobierno regional de Madre de Dios, mediante sus representantes hacer llegar su inquietudes de superación y capacitación profesional en su trabajo, y que esta llegue a la plana jerárquica para que tome interés en dicha petición y que con ello se motive a desarrollar un mejor desempeño laboral el cual beneficiara a toda la institución de este ámbito.

* Sugerimos al público en general que concurren al local del gobierno regional de Madre de Dios, hacer llegar sus opiniones y recomendaciones de manera altura, con el objetivo de mejorar la atención y servicio que esta entidad imparte a la sociedad y con esto superar la posibles deficiencias que se observan en la labor de los trabajadores de esta entidad gubernamental.

VII.- REFERENCIAS

- ALLES, Martha. Dirección Estratégica de Recursos Humanos, Gestión por Competencias. CASOS. Buenos Aires: Editorial Granica. 2010.
- AVARO, Dante. La economía y su gestión teoría y desarrollo. Conacyt, 2000, p. 28.
- Aritzeta, Aitor y Ayestarán, Sabino (2002). "Utilidad de los equipos de trabajo para incrementar la participación, autogestión, interdependencia, satisfacción e integración de conductas cooperativas y competitivas", en Ciriec. Revista de economía pública, social y cooperative". Abril, No. 40, pp. 195-212, en Consultado el 28 de abril de 2008.
- BARRAGÁN, J., J. Castillo, P. Villalpando & P. Guerra. UANL, San Nicolás, N.L., 66450, México.
- BARRETO TEJADA, Juan Alejandro. Gerencia del talento humano. Estrategia para el desarrollo empresarial. Bogotá: Ed. U. Piloto de Colombia, 2009.

- BONACHE, Jaime y CABRERA, Ángel. Dirección de Personas: Evidencias y Perspectivas para el siglo XXI. 2004.
- CALDERÓN HERNÁNDEZ, Gregorio. Gestión humana en Colombia: Roles, prácticas, retos y limitaciones. Bogotá: Ed. Acrip. 2011.
- CARDONA López, J. A., & CALDERÓN HERNÁNDEZ, G. (2006). El impacto del aprendizaje en el Rendimiento de las Organizaciones. Cuadernos de administración, 11-43.
- CASTILLO SERNA. Conrado. Nuevas tendencias en la retención y mejora del talento profesional y directivo. Fundación EOI, 2009. p. 17
- Davis, Keith y John Newstrom (2003). Comportamiento humano en el trabajo. 8ª. Edición, Mc Graw Hill. Interamericana De México
- De Jong, Feike (2008). Súper empresas 2008, los lugares en donde todos quieren trabajar. Revista Expansión, 39, 990. Pp.108.
- Fundación economía y sociedad (2004). "Índice de satisfacción laboral", en Revista FUNDECOS. Vol. 2, No.3, en <http://www.fundecos.org.ar/>. Consultado el 13 de junio de 2009.

ANEXOS

INSTRUMENTOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE INSTRUMENTOS

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

SOLICITUD PARA REALIZAR ENCUESTA

CARTA AUTORIZACIÓN PARA HACER LA ENCUESTA
BASE DE DATOS GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO

BASE DE DATOS DESEMPEÑO LABORAL

ALFA DE CROMBAC POR DIMENSIONES

FOTOS DE LA ENCUESTA

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“GESTIÓN DE POTENCIAL HUMANO Y SU DESEMPEÑO LABORAL DEL
AREA DE ADMINISTRACION DE LA DIRECCION REGIONAL DEL GOBIERNO
REGIONAL MADRE DE DIOS - 2018”
GESTIÓN DE POTENCIAL HUMANO**

Distinguido (as) colegas, solicitamos su opinión más sincera en siguiente cuestionario referido a un tema de estudio sobre **GESTION DEL POTENCIAL HUMANO**. Sus respuestas se manejaran con la mejor confidencialidad, espero que responda con la seriedad y profesionalismo personal el cual le estaremos muy agradecidos.

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
3	2	1	0

N°	PREGUNTAS	3	2	1	0
01	¿Se toma en cuenta las experiencias que tiene el trabajador en su área?				
02	¿La información sobre el perfil de				

	personal es pertinente?				
03	¿Se percibe que la selección del personal es bueno?				
04	¿En su labor cotidiana incorpora nuevas ideas a sus compañeros?				
05	¿Se efectúa una gestión del talento en el área donde labora?				
06	¿Los conocimientos del personal son los adecuados para brindar un mejor servicio?				
07	¿El éxito de la entidad se debe a la buena labor de los trabajadores?				
08					
09	¿Se toma en cuenta la capacidad de los trabajadores?				
10	¿Los que laboran en la región realizan diversas tareas?				
11	¿Se valora las horas extras de los trabajadores en su área?				
12	¿Las habilidades intelectuales de los trabajadores son óptimas?				
13	¿En el área donde labora se toma en cuenta las habilidades físicas de sus compañeros?				
14	¿Se toma en cuenta el desempeño laboral de sus compañeros de trabajo?				
15	¿Los incentivos que se dan son los adecuados?				
16	¿Se percibe que hay un adecuado desempeño por parte de los trabajadores?				
17	¿Las funciones que se le asigna al personal se efectúan eficazmente?				

18	¿La entidad brinda motivación a su personal?				
19	¿Existe persistencia del esfuerzo por parte de los que laboran en su área?				
20	¿El sueldo que percibe satisface sus necesidades prioritarias?				
21	¿Se otorga incentivos a los trabajadores que realizan buenas actitudes?				
22	¿Los jefes de área emiten juicios favorables en su trabajo?				
23	¿Se nota que hay juicios desfavorables por parte de los compañeros de trabajo?				
24	¿Se toma en cuenta la opinión de los trabajadores en el área donde labora?				
25	¿Son importantes los valores al realizar su trabajo?				
26	¿Las actitudes de los trabajadores son positivas en el área donde labora?				
27	¿Se percibe que hay satisfacción laboral en el área de administración?				
28	¿La participación activa de los trabajadores genera éxito a la entidad?				



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“GESTIÓN DE POTENCIAL HUMANO Y SU DESEMPEÑO LABORAL DEL
AREA DE ADMINISTRACION DE LA DIRECCION REGIONAL DEL GOBIERNO
REGIONAL MADRE DE DIOS - 2018”
DESEMPEÑO LABORAL**

Distinguido (as) colegas, solicitamos su opinión más sincera en siguiente cuestionario referido a un tema de estudio sobre **DESEMPEÑO LABORAL**, sus respuestas se manejaran con la mejor confidencialidad, espero que responda con la seriedad y profesionalismo personal el cual estaremos muy agradecidos.

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	NUNCA
3	2	1	0

Nº	PREGUNTAS	3	2	1	0
01	¿Son importantes las características intrínsecas de los trabajadores para una mejor labor?				
02	¿Las aptitudes de los trabajadores ayudan en su desempeño laboral?				
03	¿La personalidad los trabajadores incide en su productividad?				
04	¿Es necesario contar con conocimientos adecuados para realizar una buena labor?				
05	¿El rendimiento eficiente de tus compañeros está relacionado con lo que produce?				
06	¿Utiliza técnicas adecuadas al momento de desarrollar su labor?				
07	¿Su realización personal y profesional le favorece en su trabajo?				
08	¿Su productividad le da oportunidades para ascender a otro cargo de mayor responsabilidad?				
09	¿Su labor dentro de su área lo realiza con mucho desempeño?				
10	¿Siente motivación por realizar una mejor productividad en su área de trabajo?				
11	¿Se efectúa una identificación				

	psicológica en la entidad donde labora?				
12	¿Le brinda mucha importancia su labor en su trabajo?				
13	¿La productividad que realiza le genera una auto-imagen aceptable por parte de sus compañeros de trabajo?				
14	¿Tiene Ud. Un nivel de implicación alta con la entidad donde labora?				
15	¿Se toma en cuenta las experiencias que posee en el área de su trabajo?				
16	¿Se muestra altamente involucrado con su trabajo?				
17	¿En su actividad laboral existen vínculos emocionales con lo que produce?				
18	¿Muestra lealtad con la entidad donde se encuentra su trabajo?				
19	¿En el lugar donde labora se plantean objetivos individuales?				
20	¿Está implicado con la productividad laboral de su entidad?				
21	¿Son muchas las probabilidades de generar una buena producción?				
22	¿En el área donde labora se forman equipos de trabajo para generar una mejor productividad?				
23	¿La entidad donde labora le incentiva al desarrollo de sus habilidades?				
24	¿Existe capacidades colectivas a nivel de los trabajadores donde labora?				

ANEXO 01
MATRIZ DE CONSISTENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

TÍTULO: GESTIÓN DE POTENCIAL HUMANO Y SU DESEMPEÑO LABORAL DEL AREA LA ADMINISTRACION DE LA DIRECCION REGIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS - 2018

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>GENERAL ¿Cómo se relaciona la gestión de potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Administración de la Dirección regional del Gobierno Regional Madre de Dios - 2018?</p>	<p>GENERAL Determinar cómo se relaciona la gestión de potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Administración de la Dirección regional del Gobierno Regional Madre de Dios – 2018.</p>	<p>GENERAL Existe una relación alta y significativa entre la gestión de potencial humano y el desempeño laboral de los trabajadores del área de Administración de la Dirección regional del Gobierno Regional Madre de Dios – 2018.</p>	<p>Variable de estudio 1: Gestión del Potencial humano</p> <p>Variable de estudio 2: Desempeño laboral</p>	<p>Nivel de investigación : Básico-descriptivo Tipo de investigación: Descriptivo. Diseño: No experimental, Descriptivo- correlacional.</p> <p style="text-align: center;">  </p>
<p>ESPECÍFICOS</p>	<p>ESPECÍFICOS</p>	<p>ESPECÍFICOS</p>	<p>DIMENSIONES</p>	<p>Dónde: M. Muestra de estudio O1 : Gestión del potencial humano O2 : Desempeño laboral r : relación directa entre : Gestión del potencial humano y Desempeño laboral.</p>
<p>a) ¿Cómo es la gestión de potencial humano de los trabajadores del área de Administración de la Dirección regional del Gobierno Regional Madre de Dios - 2018?</p>	<p>a) Determinar cómo es la gestión de potencial humano de los trabajadores del área de Administración de la Dirección regional del Gobierno Regional Madre de Dios – 2018.</p>	<p>a) La gestión de potencial humano de los trabajadores es regular en el área de Administración de la Dirección regional del Gobierno Regional Madre de Dios – 2018.</p>	<p>GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos • Habilidades • Motivaciones • Actitudes <p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	

<p>b) ¿Cómo es el desempeño laboral de los trabajadores del área de Administración de la Dirección regional del Gobierno Regional Madre de Dios - 2018?</p> <p>c) ¿Cómo es la relación entre la gestión del potencial humano y las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores del área de Administración de la Dirección regional del Gobierno Regional Madre de Dios - 2018?</p>	<p>b) Determinar cómo es el desempeño laboral de los trabajadores del área de Administración de la Dirección regional del Gobierno Regional Madre de Dios – 2018.</p> <p>c).- Determinar Cómo es la relación entre la gestión del potencial humano y las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores del área de Administración de la Dirección regional del Gobierno Regional Madre de Dios – 2018.</p>	<p>b) El desempeño laboral es regular en los trabajadores del área de Administración de la Dirección regional del Gobierno Regional Madre de Dios – 2018.</p> <p>c) Existe relación alta y significativa entre la gestión del potencial humano y las dimensiones del desempeño laboral de los trabajadores del área de Administración de la Dirección regional del Gobierno Regional Madre de Dios – 2018.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias • Satisfacción • Identificación • Compromiso • Implicación. 	<p><u>POBLACIÓN Y MUESTRA</u></p> <p>Población:</p> <p>Trabajadores de la dirección regional de administración del gobierno regional de madre de dios estará constituida por 80.</p> <p>Muestra:</p> <p>Se ha seleccionado como muestra de 40 trabajadores</p> <p>TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS</p> <p>Técnica.</p> <p>- <i>La encuesta</i></p> <p>Instrumentos.</p> <p>- <i>Cuestionario</i></p> <p>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS.</p> <p>Para el procesamiento de datos se utilizará dos paquetes SPS-22 y MINITAB, así como la elaboración de tablas y gráficos estadísticos y el análisis y interpretación de resultados. Prueba de hipótesis Chi cuadrada correlación de Tau de Kendall.</p>
--	--	--	--	---

**MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE
GESTIÓN DEL POTENCIAL HUMANO**

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	Nº DE ITEMS	ITEMS/REACTIVO	ESCALA DE MEDICIÓN
CONOCIMIENTOS	Experiencias	25%	7	¿Se toma en cuenta las experiencias que tiene el trabajador en su área?	SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES NUNCA
	Información			¿La información sobre el perfil de personal es pertinente?	
	Percepción			¿Se percibe que la selección del personal es bueno?	
	Incorporar nuevas ideas			¿En su labor cotidiana incorpora nuevas ideas a sus compañeros?	
	Gestión del talento humano			¿Se efectúa una gestión del talento en el área donde labora?	
	Conocimientos del personal			¿Los conocimientos del personal son los adecuados para brindar un mejor servicio?	
	Éxito de la empresa			¿El éxito de la entidad se debe a la buena labor de los trabajadores?	
HABILIDADES.	Capacidad	21%	6	¿Se toma en cuenta la capacidad de los trabajadores?	
	Diversas tareas			¿Los que laboran en la región realizan diversas tareas?	
	Valoración			¿Se valora las horas extras de los trabajadores en su área?	

	Habilidades intelectuales			¿Las habilidades intelectuales de los trabajadores son óptimas?	
	Habilidades físicas			¿En el área donde labora se toma en cuenta las habilidades físicas de sus compañeros?	
	Desempeño			¿Se toma en cuenta el desempeño laboral de sus compañeros de trabajo?	
MOTIVACIONES	Incentivos	25%	7	¿Los incentivos que se dan son los adecuados?	
	Adecuado desempeño			¿Se percibe que hay un adecuado desempeño por parte de los trabajadores?	
	Funciones asignadas			¿Las funciones que se le asigna al personal se efectúan eficazmente?	
	Motivación			¿La entidad brinda motivación a su personal?	
	Persistencia del esfuerzo			¿Existe persistencia del esfuerzo por parte de los que laboran en su área?	
	Satisfacción de las necesidades			¿El sueldo que percibe satisface sus necesidades prioritarias?	
	Buenas actitudes			¿Se otorga incentivos a los trabajadores que realizan buenas actitudes?	
ACTITUDES	Juicios favorables	29%	8	¿Los jefes de área emiten juicios favorables en su trabajo?	
	Juicios desfavorables			¿Se nota que hay juicios desfavorables por parte de los compañeros de trabajo?	
	Opinión			¿Se toma en cuenta la opinión de los trabajadores en el área donde labora?	

	Valores			¿Son importantes los valores al realizar su trabajo?	
	Actitudes			¿Las actitudes de los trabajadores son positivas en el área donde labora?	
	Satisfacción laboral			¿Se percibe que hay satisfacción laboral en el área de administración?	
	Participación activa			¿La participación activa de los trabajadores genera éxito a la entidad?	
	Compromiso			¿Existe compromiso con la labor por parte de los que laboran en el área de administración?	
TOTAL		100%	28		

**MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE
PRODUCTIVIDAD LABORAL**

DIMENSIONES	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS/REACTIVO	ESCALA DE MEDICION
COMPETENCIAS	Características intrínsecas	25%	6	¿Son importantes las características intrínsecas de los trabajadores para una mejor labor?	SIEMPRE CASI SIEMPRE A VECES NUNCA
	Aptitudes			¿Las aptitudes de los trabajadores ayudan en su desempeño laboral?	
	Personalidad			¿La personalidad los trabajadores incide en su productividad?	
	Conocimientos			¿Es necesario contar con conocimientos adecuados para realizar una buena labor?	
	Rendimiento eficiente			¿El rendimiento eficiente de tus compañeros está relacionado con lo que produce?	
	Técnicas			¿Utiliza técnicas adecuadas al momento de desarrollar su labor?	
SATISFACCIÓN	Realización personal	17%	4	¿Su realización personal y profesional le favorece en su trabajo?	
	Oportunidades			¿Su productividad le da oportunidades para ascender a otro cargo de mayor responsabilidad?	
	Desempeño			¿Su labor dentro de su área lo realiza con mucho	

				desempeño?	
	Motivación			¿Siente motivación por realizar una mejor productividad en su área de trabajo?	
IDENTIFICACIÓN	Identificación Psicológica	21%	5	¿Se efectúa una identificación psicológica en la entidad donde labora?	
	Importancia			¿Le brinda mucha importancia su labor en su trabajo?	
	Auto-imagen			¿La productividad que realiza le genera una auto-imagen aceptable por parte de sus compañeros de trabajo?	
	Nivel de implicación			¿Tiene Ud. Un nivel de implicación alta con la entidad donde labora?	
	Experiencias			¿Se toma en cuenta las experiencias que posee en el área de su trabajo?	
COMPROMISO	Involucramiento	17%	4	¿Se muestra altamente involucrado con su trabajo?	
	Vínculos emocionales			¿En su actividad laboral existen vínculos emocionales con lo que produce?	
	Lealtad			¿Muestra lealtad con la entidad donde se encuentra su trabajo?	

	Objetivos individuales			¿En el lugar donde labora se plantean objetivos individuales?	
IMPLICACIÓN	Implicación	21%	5	¿Está implicado con la productividad laboral de su entidad?	
	Probabilidades			¿Son muchas las probabilidades de generar una buena producción?	
	Formación de equipos			¿En el área donde labora se forman equipos de trabajo para generar una mejor productividad?	
	Desarrollo de habilidades			¿La entidad donde labora le incentiva al desarrollo de sus habilidades?	
	Capacidades colectivas			¿ existe capacidades colectivas a nivel de los trabajadores donde labora?	
TOTAL		100%	24		

Fuente: Elaboración propia.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Gestión de Potencial Humano y su Desempeño Laboral del Área de Administración de la Dirección Regional del Gobierno Regional Madre de Dios - 2018.
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario
- 1.3 INVESTIGADORES : Cynthia Yandira Acuña Quispe
: Cory Ingrid Acuña Quispe

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.				✓	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				✓	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				✓	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				✓	
	5. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.				✓	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				✓	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				✓	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				✓	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables				✓	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				✓	

II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
Ninguna
.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%**IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación Debe corregirse

Cusco, Mayo del 2018


Dr. Ricardo Sánchez Ortiz
ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

Firma
Dr. Ricardo Sánchez Ortiz
DNI: 27803573

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: Gestión de Potencial Humano y su Desempeño Laboral del Área de Administración de la Dirección Regional del Gobierno Regional Madre de Dios - 2018.
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Cuestionario
- 1.3 INVESTIGADORES: Cynthia Yandira Acuña Quispe
: Cory Ingrid Acuña Quispe

CÓMO MERECE	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
			0-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80 %	81-100%
Forma	1. REDACCIÓN	Los indicadores e items están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	3. OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.				X	
Contenido	4. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
	5. SUFICIENCIA	Los items son adecuados en cantidad y claridad.				X	
	6. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.				X	
Estructura	7. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
	8. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.				X	
	9. COHERENCIA	Existe coherencia entre los items, indicadores, dimensiones y variables				X	
	10. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. APORTÉ Y/O SUGERENCIAS:

.....
Ninguna
.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80%

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

Cusco, Mayo del 2018


.....
Dr. Waldo Enrique Campana Morro
ESPECIALIDAD GESTIÓN PÚBLICA
Firma
Dr. Waldo Campana Morro
DNI: 23933923



GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS

"Año de Diálogo y la Reconciliación Nacional"

"Madre de Dios Capital de la Biodiversidad del Perú"

OFICINA DE TESORERIA



PUERTO MADERO GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS
Oficina de Personal

RECEPCION SECRETARIA

Fecha 29 MAYO 2018

Nº EXP: 155 - A
FOLIOS: 01
HORA: 9:05 FIRMA: [Firma]

SEÑOR: DIRECTOR DE LA OFICINA DE PERSONAL
GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS
SR: ALFONSO BOCANGEL HANCCO

SOLICITO: PERMISO PARA REALIZAR ENCUESTA.

Cynthia Yandira Acuña Quispe identificada con DNI: 73885594, Cory Ingrid Acuña Quispe identificada con DNI: 44359902 servidoras de la Institución Gobierno Regional Madre de Dios con domicilio en JR: San Martín 735 de esta ciudad.

DE MI ESPECIAL CONSIDERACION:

Es grato dirigirme a usted, con la finalidad de expresarle un cordial saludo y a la vez solicitarle permiso para realizar encuesta a mis compañeros de trabajo del área de Administración de la Dirección Regional, ya que estamos estudiando una Maestría en Gestión Pública y nuestra tesis es con respecto a Gestión de potencial humano y su desempeño laboral en el área de Administración de la Dirección Regional de Gobierno Regional Madre de Dios-2018. Por lo cual pedimos a usted señor director acceder a nuestra solicitud.

Sin otro particular, nos suscribimos a usted, para renovarle las muestras de consideración.

Atentamente,


CYNTHIA YANDIRA ACUÑA QUISPE
DNI: 73885594


CORY INGRID ACUÑA QUISPE
DNI : 443599024

EL DIRECTOR DE PERSONAL DEL GOBIERNO REGIONAL DE
MADRE DE DIOS.

Que suscribe:

realizaron

HACE CONSTAR:

Que las señoritas **Cynthia Yandira Acuña Quispe** y **Cory Ingrid Acuña Quispe** realizaron la encuesta sobre **“Gestión de potencial humano y su desempeño laboral del área de Administración de la Dirección Regional del Gobierno Regional Madre de dios -2018”** a los trabajadores del área de Administración del Gobierno Regional Madre de dios, en mayo del presente año.

Se expide, la presente, a petición, de las interesadas, para los fines que convenga.

Puerto Maldonado, 30 de mayo del 2018


GOBIERNO REGIONAL DE MADRE DE DIOS
OFICINA REGIONAL DE ADMINISTRACIÓN
GOBIERNO REGIONAL de Administración
Oficina de Personal
MADRE DE DIOS
Prof. Alfonso Bocángel Hancó
C.P.E. N° 301985
DIRECTOR DE PERSONAL

BASE DE DATOS GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TRABAJADORES	RESPUESTAS X ITEM X DIMENSION																															
	CONOCIMIENTOS								HABILIDADES						MOTIVACIONES						ACTITUDES											
	1	2	3	4	5	6	7	TOTAL	8	9	10	11	12	13	TOTAL	14	15	16	17	18	19	20	TOTAL	21	22	23	24	25	26	27	28	TOTAL
1	2	1	3	0	1	2	3	12	3	1	0	2	1	2	9	2	1	3	1	0	2	2	11	1	3	0	3	1	2	1	0	11
2	2	1	3	0	1	2	3	12	3	1	0	2	1	2	9	2	1	3	1	0	2	2	11	1	3	0	3	1	2	1	0	11
3	2	1	0	0	1	2	3	9	3	1	0	2	1	2	9	2	1	3	1	0	2	2	11	1	0	0	3	1	2	1	0	8
4	2	1	0	2	1	2	3	11	1	1	0	2	1	2	7	2	1	3	1	0	2	2	11	1	0	0	3	1	2	1	0	8
5	2	1	0	2	1	2	1	9	1	2	1	2	1	2	9	2	1	2	1	1	2	2	11	1	0	1	2	1	2	1	0	8
6	1	1	1	2	1	0	1	7	1	2	1	1	1	2	8	1	1	2	1	1	1	0	7	1	1	1	2	1	1	1	0	8
7	1	1	1	2	1	0	1	7	1	2	1	1	1	0	6	1	1	2	1	1	1	0	7	1	1	1	2	1	1	1	0	8
8	1	3	1	2	1	0	1	9	1	2	1	1	1	0	6	1	1	1	1	1	1	0	6	3	1	1	1	1	1	3	0	11
9	1	3	1	2	1	0	1	9	0	2	1	1	1	0	5	1	1	1	0	1	1	0	5	3	1	1	1	0	1	3	0	10
10	1	3	1	1	1	0	1	8	0	2	1	1	1	0	5	1	1	1	0	1	1	0	5	3	1	1	1	0	1	3	1	11
11	1	0	1	1	1	0	1	5	0	2	1	1	1	0	5	1	1	1	0	1	1	0	5	0	1	1	1	0	1	0	1	5
12	1	0	0	1	1	0	1	4	0	1	3	1	1	0	6	1	3	1	0	3	1	0	9	0	0	3	1	0	1	0	1	6
13	1	0	0	1	1	1	2	6	0	1	3	1	1	3	9	1	3	1	0	3	1	1	10	0	0	3	1	0	1	0	1	6
14	1	0	0	1	2	1	2	7	0	1	3	1	1	3	9	1	3	1	0	3	1	1	10	0	0	3	1	0	1	0	1	6
15	1	0	0	1	2	1	2	7	2	1	3	1	1	3	11	1	3	1	0	3	1	1	10	0	0	3	1	0	1	0	1	6
16	1	2	0	1	2	1	2	9	2	1	0	1	1	3	8	1	3	1	0	0	1	1	7	2	0	0	1	0	1	2	1	7
17	1	2	1	1	2	1	2	10	2	1	0	0	1	1	5	1	2	1	0	0	0	1	5	2	1	0	1	0	1	2	1	8
18	1	2	1	1	2	1	2	10	2	1	0	2	2	1	8	1	2	1	0	0	2	1	7	2	1	0	1	0	1	2	1	8
19	1	1	1	1	2	1	1	8	1	1	0	2	2	1	7	1	2	1	0	0	2	1	7	1	1	0	1	0	1	1	1	6
20	1	1	1	1	2	1	1	8	1	3	1	2	2	1	10	1	2	1	3	1	2	1	11	1	1	1	1	3	1	1	1	10
21	0	1	1	1	3	1	1	8	1	3	1	2	2	1	10	1	0	1	3	1	2	1	9	1	1	1	1	3	0	1	1	9
22	0	1	1	1	3	1	1	8	1	3	1	2	2	1	10	1	0	1	3	1	2	1	9	1	1	1	1	3	0	1	1	9
23	0	1	1	1	3	1	1	8	1	3	1	1	0	1	7	1	0	1	3	1	1	1	8	1	1	1	1	3	0	1	1	9
24	0	1	1	1	3	1	1	8	1	3	1	1	0	1	7	1	1	3	3	1	1	1	11	1	1	1	3	3	0	1	1	11
25	0	1	1	1	3	1	1	8	1	1	1	1	0	1	5	0	1	3	0	1	1	1	7	1	1	1	3	0	0	1	1	8
26	0	1	1	1	3	1	1	8	1	1	2	1	0	1	6	0	1	3	1	2	1	1	9	1	1	2	3	1	0	1	1	10
27	1	1	3	1	3	1	1	11	1	1	2	1	0	1	6	0	1	0	1	2	1	1	6	1	3	2	0	1	1	1	3	12
28	1	1	3	1	0	1	1	8	0	1	2	1	0	1	5	0	1	0	1	2	1	1	6	1	3	2	0	1	1	1	3	12
29	1	1	3	1	0	1	1	8	0	1	2	3	0	3	9	0	1	0	1	2	3	1	8	1	3	2	0	1	1	1	3	12
30	1	1	3	3	0	3	3	14	0	1	2	3	0	3	9	0	1	0	1	2	3	3	10	1	3	2	0	1	1	1	3	12
31	1	1	1	2	1	2	3	11	0	2	1	3	1	3	10	0	1	0	1	1	3	2	8	1	1	1	0	1	1	1	2	8
32	1	1	1	0	1	3	1	8	1	2	1	3	1	3	11	2	1	2	1	1	3	3	13	1	1	1	2	1	1	1	2	10
33	1	1	1	1	1	2	1	8	1	2	1	1	1	3	9	2	1	2	1	1	1	2	10	1	1	1	2	1	1	1	2	10
34	1	2	1	1	1	1	1	8	1	2	1	1	1	1	7	2	1	2	1	1	1	1	9	2	1	1	2	1	1	2	2	12
35	1	2	1	1	1	1	1	8	1	0	1	1	1	1	5	2	1	2	1	1	1	1	9	2	1	1	2	1	1	2	3	13
36	1	2	1	2	1	1	2	10	1	0	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	1	1	8	2	1	1	1	1	1	2	3	12
37	1	2	1	2	1	1	2	10	1	0	1	2	1	1	6	1	1	1	1	1	2	1	8	2	1	1	1	1	1	2	3	12
38	3	0	1	2	2	1	2	11	1	0	1	2	1	1	6	1	1	1	1	1	2	1	8	0	1	1	1	1	3	0	1	8
39	3	0	1	2	2	1	2	11	1	0	1	2	3	1	8	1	1	1	1	1	2	1	8	0	1	1	1	1	3	0	1	8
40	3	0	1	2	2	1	2	11	1	0	1	2	3	1	8	1	3	1	1	1	2	1	10	0	1	1	1	1	3	0	1	8

BASE DE DATOS DESEMPEÑO LABORAL

TRABAJADORES	RESPUESTAS X ITEM X DIMENSION																													
	COMPETENCIAS							SATISFACCIÓN					IDENTIFICACIÓN					COMPROMISO					IMPLICACIÓN							
	1	2	3	4	5	6	TOTAL	7	8	9	10	TOTAL	11	12	13	14	15	TOTAL	16	17	18	19	TOTAL	20	21	22	23	24	TOTAL	
1	1	0	2	3	1	2	9	0	2	3	1	6	3	1	2	0	1	7	2	1	2	3	8	2	0	0	2	0	4	
2	1	0	2	3	1	2	9	0	2	3	1	6	3	1	2	0	1	7	2	1	2	3	8	2	0	0	2	0	4	
3	1	0	2	3	1	2	9	0	2	3	1	6	3	1	2	0	1	7	2	1	2	3	8	2	0	0	2	0	4	
4	1	3	1	3	1	2	11	0	2	0	1	3	1	1	2	0	1	5	3	1	1	3	8	2	0	0	2	0	4	
5	1	3	1	3	1	2	11	1	2	0	1	4	1	1	2	0	1	5	3	1	1	3	8	2	0	1	2	0	5	
6	1	3	1	3	1	2	11	1	2	0	1	4	1	1	2	2	1	7	3	1	1	3	8	2	2	1	2	2	9	
7	2	1	1	3	1	2	10	1	0	1	2	4	1	1	2	2	1	7	1	1	1	3	6	2	2	1	0	2	7	
8	2	1	1	1	1	0	6	1	0	1	2	4	1	0	1	2	1	5	1	1	1	1	4	1	2	1	0	2	6	
9	2	1	1	1	1	0	6	1	0	1	2	4	1	0	1	2	1	5	1	1	1	1	4	1	2	1	0	2	6	
10	2	1	1	1	1	0	6	1	0	1	1	3	1	0	1	2	1	5	1	1	1	1	4	1	2	1	0	2	6	
11	2	1	1	1	1	0	6	1	0	1	1	3	1	0	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	0	1	4	
12	2	1	1	1	1	1	7	1	0	1	1	3	1	0	1	1	1	4	1	0	1	1	3	1	1	1	1	0	1	4
13	3	1	3	1	1	1	10	1	0	1	2	4	1	0	1	1	1	4	1	0	3	1	5	1	1	1	0	1	4	
14	3	1	3	1	1	1	10	1	0	3	2	6	1	0	1	1	0	3	1	0	3	1	5	1	1	1	0	1	4	
15	0	1	3	1	1	1	7	3	1	3	2	9	1	2	1	1	0	5	1	0	3	1	5	1	1	3	1	1	7	
16	0	1	0	1	1	1	4	3	1	3	2	9	1	2	1	1	0	5	1	2	0	1	4	1	1	3	1	1	7	
17	0	1	0	1	1	1	4	3	1	3	3	10	1	2	1	1	0	5	1	2	0	1	4	1	1	3	1	1	7	
18	1	1	0	1	0	1	4	3	1	3	3	10	1	2	1	1	0	5	1	2	0	1	4	1	1	3	1	1	7	
19	1	1	0	1	0	1	4	0	1	2	3	6	1	2	1	1	0	5	0	2	0	1	3	1	1	0	1	1	4	
20	1	2	0	1	0	1	5	0	1	2	3	6	1	2	1	1	0	5	0	1	0	1	2	1	1	0	1	1	4	
21	1	2	0	1	0	1	5	0	1	2	3	6	2	2	1	1	3	9	0	1	0	1	2	1	1	0	1	1	4	
22	1	2	0	3	0	1	7	0	1	2	3	6	2	2	0	1	3	8	0	1	0	3	4	0	1	0	1	1	3	
23	1	2	1	3	0	1	8	1	1	1	3	6	2	3	0	1	3	9	1	1	1	3	6	0	1	1	1	1	4	
24	1	2	1	3	0	1	8	1	1	1	3	6	2	3	0	1	1	7	1	3	1	3	8	0	1	1	1	1	4	
25	1	1	1	3	0	1	7	1	1	1	3	6	1	3	0	1	1	6	1	3	1	3	8	0	1	1	1	1	4	
26	0	1	1	3	2	0	7	1	1	1	3	6	1	3	0	1	1	6	1	3	1	3	8	0	1	1	1	1	4	
27	0	1	1	3	2	0	7	1	1	1	3	6	1	1	0	1	1	4	1	3	1	3	8	0	1	1	1	1	4	
28	0	1	1	0	2	0	4	1	1	1	1	4	1	1	0	2	1	5	1	3	1	0	5	0	2	1	1	2	6	
29	0	1	1	0	2	0	4	1	1	1	1	4	1	1	0	2	1	5	1	3	1	0	5	0	2	1	1	2	6	
30	2	1	1	0	2	1	7	1	1	1	1	4	1	1	0	2	1	5	1	1	1	0	3	0	2	1	1	2	6	
31	2	1	1	0	1	1	6	1	2	1	1	5	1	1	2	2	1	7	2	1	1	0	4	2	2	1	2	2	9	
32	2	3	2	1	1	1	10	1	2	1	1	5	3	1	2	1	1	8	2	1	2	1	6	2	1	1	2	1	7	
33	2	3	2	1	1	1	10	1	2	1	1	5	3	1	2	1	2	9	2	1	2	1	6	2	1	1	2	1	7	
34	2	3	2	1	1	1	10	1	2	1	1	5	3	1	1	1	2	8	2	1	2	1	6	1	1	1	2	1	6	
35	1	3	2	1	1	1	9	1	2	1	1	5	3	1	1	1	2	8	1	1	2	1	5	1	1	1	2	1	6	
36	1	3	2	1	1	1	9	1	0	1	1	3	2	1	1	1	2	7	1	1	2	1	5	1	1	1	0	1	4	
37	1	3	2	1	1	1	9	1	0	1	1	3	2	1	1	1	2	7	1	2	2	1	6	1	1	1	0	1	4	
38	1	3	0	1	3	1	9	2	0	1	1	4	2	1	1	1	2	7	1	2	0	1	4	1	1	2	0	1	5	
39	1	3	0	1	3	1	9	2	0	1	1	4	2	1	1	1	2	7	1	2	0	1	4	1	1	2	0	1	5	
40	1	3	0	1	3		8	2	0	3	1	6	1	1	1	1		4	1	2	0	1	4	1	1	2	0	1	5	

ALFA DE CRONBACH: VARIABLE 1**CONOCIMIENTOS**

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item1	16.475	8.647	0.9381	1.0000	0.7653
Item2	16.475	8.581	0.9433	1.0000	0.7608
Item3	16.500	8.530	0.9150	1.0000	0.7580
Item4	16.350	8.798	0.8288	1.0000	0.7771
Item5	16.075	8.598	0.8587	1.0000	0.7637
Item6	16.500	8.665	0.9305	1.0000	0.7666
Item7	16.025	9.088	0.3301	1.0000	0.8031
TOTAL1	8.800	4.681	1.0000	1.0000	0.9329

Alfa de Cronbach = 0.7999

HABILIDADES

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item8	14.000	8.697	0.9244	1.0000	0.7881
Item9	13.625	8.601	0.9493	1.0000	0.7811
Item10	13.875	8.639	0.9556	1.0000	0.7835
Item11	13.475	8.820	0.8816	1.0000	0.7971
Item12	13.975	8.775	0.9245	1.0000	0.7934
Item13	13.550	8.509	0.9298	1.0000	0.7756
TOTAL2	7.500	4.729	1.0000	1.0000	0.9707

Alfa de Cronbach = 0.8193

MOTIVACIONES

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item14	15.925	8.716	0.8712	1.0000	0.7712
Item15	15.675	8.523	0.9231	1.0000	0.7572
Item16	15.600	8.445	0.9041	1.0000	0.7525
Item17	16.050	8.479	0.8898	1.0000	0.7551
Item18	15.875	8.477	0.9526	1.0000	0.7534
Item19	15.475	8.679	0.8463	1.0000	0.7692
Item20	15.900	9.151	0.1521	1.0000	0.8096
TOTAL3	8.500	4.646	1.0000	1.0000	0.9186

Alfa de Cronbach = 0.7964

ACTITUDES

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item21	17.225	11.324	0.9523	1.0000	0.7674
Item22	17.250	11.265	0.9330	1.0000	0.7647
Item23	17.225	11.285	0.9639	1.0000	0.7653
Item24	16.950	11.264	0.9045	1.0000	0.7650
Item25	17.400	11.293	0.8958	1.0000	0.7666
Item26	17.225	11.963	0.1638	1.0000	0.8056
Item27	17.225	11.324	0.9523	1.0000	0.7674
Item28	17.125	11.154	0.9517	1.0000	0.7589
TOTAL4	9.175	6.055	1.0000	1.0000	0.9514

Alfa de Cronbach = 0.7966

VARIABLE 2

COMPETENCIAS

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item1	13.950	8.274	0.9419	1.0000	0.7744
Item2	13.500	8.099	0.9138	1.0000	0.7627
Item3	14.025	8.192	0.9359	1.0000	0.7685
Item4	13.600	8.041	0.9161	1.0000	0.7587
Item5	14.075	8.306	0.8899	1.0000	0.7779
Item6	14.175	8.764	0.3880	1.0000	0.8169
TOTAL1	7.575	4.511	1.0000	1.0000	0.9316

Alfa de Cronbach = 0.8098

SATISFACCIÓN

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item7	9.375	5.624	0.8357	1.0000	0.8157
Item8	9.500	5.607	0.9172	1.0000	0.8095
Item9	8.975	5.451	0.9347	1.0000	0.7908
Item10	8.725	5.519	0.9166	1.0000	0.7995
TOTAL2	5.225	3.166	1.0000	1.0000	0.9424

Alfa de Cronbach = 0.8459

IDENTIFICACIÓN

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item11	10.550	4.585	0.8422	1.0000	0.7064
Item12	10.875	4.479	0.8908	1.0000	0.6884
Item13	11.075	4.660	0.8435	1.0000	0.7164
Item14	11.000	4.745	0.8602	1.0000	0.7277
Item15	10.950	5.315	-0.1425	1.0000	0.8469
TOTAL3	6.050	2.631	1.0000	1.0000	0.7380

Alfa de Cronbach = 0.7771

COMPROMISO

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item16	9.375	6.071	0.9193	1.0000	0.8247
Item17	9.200	5.910	0.9601	1.0000	0.8052
Item18	9.475	5.927	0.9247	1.0000	0.8089
Item19	9.050	5.747	0.9374	1.0000	0.7895
TOTAL4	5.300	3.376	1.0000	1.0000	0.9587

Alfa de Cronbach = 0.8497

IMPLICACIÓN

Variable omitida	Media total ajustada	Desv.Est. total ajustada	total ajustada por elemento	Correlación múltiple cuadrada	Alfa de Cronbach
Item20	9.475	5.238	0.8038	1.0000	0.7741
Item21	9.400	5.252	0.9459	1.0000	0.7703
Item22	9.425	5.103	0.8351	1.0000	0.7583
Item23	9.550	5.387	0.4931	1.0000	0.8056
Item24	9.400	5.252	0.9459	1.0000	0.7703
TOTAL5	5.250	2.907	1.0000	1.0000	0.8826

Alfa de Cronbach = 0.8118





ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Las señoritas Cynthia Yandira Acuña Quispe, identificado con DNI 73885594 y Cory Ingrid Acuña Quispe, identificado con DNI 44359902 egresadas del Programa Académico de MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de nuestro trabajo de investigación titulado "GESTIÓN DE POTENCIAL HUMANO Y SU DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS -2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:


FIRMA

DNI: 73885594




FIRMA

DNI: 443599024



Trujillo, 31 de Julio del 2018

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Dr. ENRIQUEZ ROMERO EDGAR docente del Área de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: GESTIÓN DE POTENCIAL HUMANO Y SU DESEMPEÑO LABORAL DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL MADRE DE DIOS - 2018, de las estudiantes ACUÑA QUISPE CYNTHIA YANDIRA Y ACUÑA QUISPE CORY INGRID, he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 20 % verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 31 de julio del 2018



Dr. ENRIQUEZ ROMERO EDGAR
DNI: 23937242