



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Gestión administrativa, talento humano y rendimiento laboral de
los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

AUTORA:

Mtra. Torres Rettas, Giovanna (ORCID: 0000-0002-2034-1262)

ASESOR:

Dr. Mendo Mechan, Javier Martin (ORCID: 0000-0002-6285-0858)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

Esta investigación se la dedico al Ser Supremo que es Dios Todopoderoso, que habita dentro, fuera y alrededor mío, porque es él quien guía mi vida día a día y, a mi Dominguita que es mi Ángel que está junto a él.

Agradecimiento

Doy gracias a Dios, a mi familia por su comprensión, en cada emprendimiento que hago.

Índice

| | |
|--|------|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice | iv |
| Índice de Tablas | vi |
| Índice de Figuras | vii |
| Resumen | viii |
| Abstract | ix |
| Resumo | x |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 10 |
| III. METODOLOGÍA | 21 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 21 |
| 3.2. Variables y Operacionalización | 22 |
| 3.3. Población, Muestra y muestreo | 26 |
| 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 26 |
| 3.5. Procedimientos | 28 |
| 3.6. Métodos de análisis de datos | 30 |
| 3.7. Aspectos éticos | 30 |
| IV. RESULTADOS | 31 |
| V. DISCUSIÓN | 40 |
| VI. CONCLUSIONES | 45 |
| VII. RECOMENDACIONES | 46 |
| VIII. PROPUESTA | 47 |
| REFERENCIAS | 48 |
| ANEXOS | 55 |

| | |
|--|----|
| Anexo 01: Matriz de Consistencia de la tesis. | 55 |
| Anexo 02: Instrumento de recolección de datos | 63 |
| Anexo 03: Certificados de validación de los instrumentos | 69 |
| Anexo 04: Prueba de confiabilidad de los instrumentos | 90 |

Índice de Tablas

| | Pág. |
|---|-------------|
| Tabla 1. Operacionalización de la variable Gestión Administrativa | 23 |
| Tabla 2. Operacionalización de la variable talento humano | 24 |
| Tabla 3. Operacionalización de la variable rendimiento laboral | 25 |
| Tabla 4. Validez de los instrumentos | 28 |
| Tabla 5. Interpretación de valores de Alfa de Cronbach | 29 |
| Tabla 6. Fiabilidad de la variable Gestión administrativa | 29 |
| Tabla 7. Fiabilidad de la variable Talento humano | 29 |
| Tabla 8. Fiabilidad de la variable rendimiento laboral | 30 |
| Tabla 9. Determinación de la normalidad para la variable gestión administrativa | 35 |
| Tabla 10. Determinación de la influencia de las variables gestión administrativa y talento humano sobre el rendimiento laboral. | 35 |
| Tabla 11. Determinación de la influencia de las variables gestión administrativa y talento humano sobre el rendimiento de la tarea | 37 |
| Tabla 12. Determinación de la influencia de las variables gestión administrativa y talento humano sobre el rendimiento del contexto | 38 |
| Tabla 13. Determinación de la influencia de las variables gestión administrativa y talento humano sobre el rendimiento adaptativo | 39 |

Índice de Figuras

| | Pág. |
|---|-------------|
| Figura 1. Distribución porcentual de los niveles, de progreso de las tres variables: gestión administrativa; talento humano y rendimiento laboral | 31 |
| Figura 2. Distribución porcentual de los niveles, bajo medio y alto de las dimensiones de la variable gestión administrativa | 32 |
| Figura 3. Distribución porcentual de los niveles, bajo medio y alto de las dimensiones de la variable talento humano. | 33 |
| Figura 4. Distribución porcentual de los niveles, bajo medio y alto de las dimensiones de la variable rendimiento laboral. | 34 |

Resumen

El estudio de la investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre la gestión administrativa, el talento humano y el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020. Para el estudio se aplicó la metodología de estudio de tipo Básica, de diseño no experimental, y por el nivel de investigación fue correlacional múltiple, siendo de corte transversal. La población fue de tipo censal, conformada por 40 trabajadores del Programa Nacional de Diversificación Productiva en el Ministerio de la Producción. Para validar y demostrar la confiabilidad de los instrumentos se consideró la Técnica de Opinión de Expertos, siendo su instrumento, el informe del juicio de Expertos de las variables materia de estudio; utilizándose la técnica de la encuesta, aplicándose el cuestionario, con preguntas tipo Escala de Likert. La confiabilidad de los instrumentos se analizó con el estadístico Alpha de Cronbach. La El grado de significancia fue del ,05 y el estadístico la regresión lineal múltiple. La prueba de Hipótesis General, obtuvo un grado de correlación R de ,540; con un nivel de sig. ,002; por lo que se concluyó, que existe relación significativa entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción, con un grado de asociación entre las variables del 54,0%.

Palabras Claves: *Gestión, administrativa, talento, humano, rendimiento.*

Abstract

The purpose of the research study was to determine the relationship between administrative management, human talent and labor performance of the workers of the Ministry of Production, Lima 2020. For the study, the methodology used was the Basic type of study, with a non-experimental design, and due to the level of research it was multiple correlation, being of a transversal nature. The population was of the census type, made up of 40 workers from the National Program of Productive Diversification in the Ministry of Production. In order to validate and demonstrate the reliability of the instruments, the Expert Opinion Technique was considered, and its instrument was the Expert Judgment Report of the variables under study; using the survey technique, the questionnaire was applied, with Likert Scale type questions. The reliability of the instruments was analyzed with Cronbach's Alpha statistician. The degree of significance was 05 and the statistic was the multiple linear regression. The General Hypothesis test obtained a degree of R correlation of 540, with a level of sig. .002; therefore, it was concluded that there is a significant relationship between administrative management, human talent and the labor performance of the workers of the Ministry of Production, with a degree of association between the variables of 54.0%.

Keywords: *Management, administrative, talent, human, performance.*

Resumo

O objectivo do estudo de investigação era determinar a relação entre gestão administrativa, talento humano e desempenho laboral dos trabalhadores do Ministério da Produção, Lima 2020. Para o estudo, a metodologia utilizada foi do tipo Básico, com um desenho não experimental, e devido ao nível de investigação foi de correlação múltipla, sendo de natureza transversal. A população era do tipo censitário, consistindo em 40 trabalhadores do Programa Nacional de Diversificação Produtiva do Ministério da Produção. A fim de validar e demonstrar a fiabilidade dos instrumentos, foi considerada a Técnica de Perícia, sendo o seu instrumento, o relatório do julgamento dos Peritos das variáveis objecto de estudo; utilizando a técnica do inquérito, aplicando o questionário, com perguntas do tipo Escala Likert. A fiabilidade dos instrumentos foi analisada com o estatístico Alfa de Cronbach. O grau de significância foi de 05 e o estaticista a regressão linear múltipla. O teste de Hipótese Geral, obteve um grau de correlação R de ,540; com um nível de sig. .002; portanto, concluiu-se que existe uma relação significativa entre a gestão administrativa, o talento humano e o desempenho laboral dos trabalhadores do Ministério da Produção, com um grau de associação entre as variáveis de 54,0%.

Palavras-chave: *gestão, administrativa, talento, humano, desempenho.*

I. INTRODUCCIÓN

Se puede decir, que el talento es el resultado de las actitudes, habilidades y conocimientos que tiene un individuo para realizar alguna acción, así mismo se considera que el talento humano implica la combinación de estas características, las cuales conlleva a un compromiso en la resolución de los diferentes problemas que se les presente. De tal manera que ello forma el principal capital que influye en la producción y puedan obtener objetivos particulares relacionados con el trabajo y la organización. Actualmente los cambios en el mundo han llevado a la era de la globalización y reformas constantes en las organizaciones; este ritmo acelerado ha influido desde hace algún tiempo en la valorización de su capital más importante que es el Humano, y el estudio de la gestión de talento y la administración de este recurso como uno de los más importantes para optimizar la utilidad y producción de estas entidades.

La administración del talento humano y gestión administrativa no es una tarea demasiado fácil ya que obtener un personal de trabajo competitivo, reclutarlo, capacitarlo y adaptarlo a un proceso tarda muchos años, pero esto son parte de las acciones que usan los profesionales en el tema; así como el diseño de parámetros de medición, desempeño, productividad y el rendimiento laboral siendo este último uno de los problemas que deben enfrentar las empresas privadas como las instituciones públicas en los últimos tiempos.

Ceballos (2013) comentó que en Ecuador se ha mostrado muy poco aprovechamiento del talento de los trabajadores en las distintas organizaciones, instituciones y empresas públicas, por ciertas debilidades durante el proceso administrativo del talento humano, lo que ocasionó poco desarrollo y baja productividad, de manera tal que uno de los elementos de mayor importancia en la competitividad empresarial y organizacional es el talento humano. Alava y Gómez (2016) respecto a Ecuador mencionan que este capital humano es gestionado bajo los siguientes parámetros: selección de personal, situar al empleado acorde a sus habilidades y perfil, capacitación a los trabajadores, y velar siempre por el factor económico (sueldos, incentivos y beneficios de ley), estos elementos se relacionan con el desarrollo profesional del trabajador en la empresa.

Chiavenato (2002) citado por Alava y Gómez (2016), indican que, para optimizar el área administrativa de talento humano, se necesita comprender que la

administración de talento humano es necesaria para dirección de los cargos gerenciales a través de un grupo de políticas y prácticas relacionada con las personas, incluido el reclutamiento, selección, capacitación del personal, premios y evaluación de desempeño.

Domínguez (2008); en su estudio publicado sobre la gestión del talento humano y la productividad laboral en España señaló que la dirección de recursos humanos tiene el reto de diseñar políticas que comprometan al personal con los objetivos y de esta forma se pueda lograr ventajas perdurables. Conjuntamente este departamento debe alcanzar la lealtad de sus trabajadores, y lograr así un sentido de pertenencia que fomente relaciones a largo plazo con las organizaciones. Y que en España se ha ido dejando de lado a cuadros talentosos y optar por personal que no cumple con el perfil pero que, si recibe un menor sueldo, disminuyendo así la productividad de calidad en las organizaciones. Sin embargo, se solicita que la administración de recursos humanos aplique técnicas de reclutamiento, selección, formación, valoración y gratificación del trabajador, coherentes con los objetivos estratégicos que permitan la selección del personal adecuado y a su vez el rendimiento laboral que resulte en el aumento de la producción procedente de las inversiones de capital humano (Domínguez, 2008).

Perú no se escapa de esta realidad ya que el incremento industrial y empresarial de los últimos tiempos obliga a la modernización y la mejora de sus recursos mediante el empleo de una mejor gestión administrativa que permitan sustentar las bases para la ejecución de las tareas que den cumplimiento de los objetivos empresariales previstos. Mediante el uso de seres humanos y de otros recursos, estas funciones son: Planificación, Organización, Dirección y Control (Raffino, 2020). Jáuregui (2017) hace referencia a las cifras del INEI que para el 2016, el 73% de trabajos en el Perú eran de tipo informal, para el 2020 según la defensoría del pueblo en su informe Estado de Emergencia Sanitaria: El problema de la informalidad laboral en una economía confinada, ratifica que el 70% de la población peruana está dentro del empleo informal y a su vez comenta que según OIT (Organización Internacional del Trabajo) el estatus de los trabajadores se encuentran alrededor de la informalidad. En este contexto, la gestión humana basada en el rendimiento laboral y gestión administrativa enfocada en la planificación, organización, dirección y control cobra una especial relevancia debido

a que debe estar relacionado con la legislación laboral y la ética empresarial y la comprensión de los derechos por parte del trabajador (Jáuregui, 2017).

Es por este motivo que se plantea la investigación denominada Gestión Administrativa, Talento Humano y Rendimiento Profesional dirigida a los trabajadores del Ministerio de La Producción del Perú entidad perteneciente al poder ejecutivo que se encarga de formular, aprobar, ejecutar y supervisar los niveles de producción, industria, manufactura y pesquería, que está presentando deficiencias en administrar al personal, manejo del talento humano, debido a que no se contrata a cuadros de alta capacidad, sino que se opta por personal que aún no cuenta con la experiencia en el área de trabajo, limitando el rendimiento y alcance de objetivos institucionales.

En ese contexto se planteó en nuestra investigación el problema general siguiente: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020?; bajo ese mismo análisis se plantearon los problemas específicos correspondientes que relacionan la gestión administrativa y el talento humano sobre cada una de las dimensiones del rendimiento laboral como sigue: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento en la tarea de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020?; ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento en el contexto de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020?; ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento adaptativo de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020?.

El objetivo general planteado fue: Determinar la relación entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020. Los objetivos específicos correspondientes que relacionan a la gestión administrativa y el talento humano sobre cada una de las dimensiones del rendimiento laboral fueron redactados como sigue: Establecer la relación entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento en la tarea de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020; Establecer la relación entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento en el contexto de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020; y, Establecer la relación entre la gestión administrativa, talento humano y el

rendimiento adaptativo de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020.

Respecto a la Hipótesis general de la investigación, se planteó: Existe relación significativa entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020. En cuanto a las hipótesis específicas, correspondientes que relacionan la influencia de la gestión administrativa y el talento humano sobre cada una de las dimensiones del rendimiento laboral se plantearon como sigue: Existe relación significativa entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento en la tarea de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020; Existe relación significativa entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento en el contexto de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020; y, Existe relación significativa entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento adaptativo de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020.

En lo que respecta a los antecedentes internacionales, Quirós (2015), en su tesis doctoral “Análisis de las tendencias en gestión de los recursos humanos desde una perspectiva académica y empresarial”, Universidad de Sevilla - España. El objetivo fue comparar los temas académicos y empresariales relacionados con la gestión de los recursos humanos y la conducta organizacional. La Metodología usada fue el cuantitativo de tipo correlacional. Usando el Latent Semantic Analysis (LSA), que organiza y agrupa todo sobre gestión de recursos humanos y conducta organizacional para la posterior comparación del análisis semántico de ambos, se concluyó que el análisis semántico y las memorias de información son puntos muy importantes en materia del Recurso humano empresarial, aplicación del análisis semántico y el uso de las memorias como fuente de información sobre los principales temas en materia de recursos humanos desde el punto de vista aportan un enfoque nuevo, encontrando relación estadística y significativa entre las variables analizadas. Quezada (2019), en su tesis doctoral “Justicia organizacional, gestión administrativa y TIC”, Universidad de Coruña. Investigación que busca relacionar la organización y administración de justicia con el apoyo de las TIC. La metodología utilizada fue cuantitativa, midió las variaciones de la justicia organizacional. Se realizó un muestreo probabilístico y la muestra seleccionada fue de 500 profesores de 31 universidades públicas, los participantes respondieron a

una encuesta tipo Likert de cinco anclajes, con un total de 25 ítems. A modo de conclusión el estudio indica que mientras más justicia organizacional, más será el nivel de compromiso, considerándose una correlación positiva en todos los ítems estudiados, lo que le otorga al personal una mayor seguridad laboral, mayor satisfacción laboral, en concordancia con la llamada teoría de la justicia interpersonal que considera que la dimensión justicia distributiva y la dimensión de justicia procedimental, pueden influir en la calidad de la relación entre el directivo y el empleado. Gabini (2017), expuso su tesis doctoral titulada “Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica”, en la Universidad Nacional de la Plata- Argentina. El objetivo fue desarrollar y verificar desde el rendimiento laboral un modelo explicativo del rendimiento laboral en cuanto a su metodología está enmarcada en los lineamientos de un estudio explicativo correlacional con diseño transversal. Los datos analizados de forma descriptiva, correlacional y multivariado. La muestra se obtuvo por un muestreo no probabilístico y la conformó 434 trabajadores y para su análisis se empleó la estadística descriptiva e inferencial. Entre sus conclusiones afirman que se debe contrastar y desarrollar un modelo que explique el rendimiento laboral y su papel con las variables sociodemográficas, organizacionales y disposicionales (compromiso organizacional, articulación trabajo-familia, satisfacción laboral). Reyes (2019), en su tesis doctoral “Factores que mejoran el desempeño de los recursos humanos en la gestión administrativa de los gobiernos locales municipales en Lima Metropolitana”, Universidad Autónoma de Nuevo León, México, cuyo objetivo fue establecer los factores de mejora para el desempeño de los recursos humanos perteneciente a la gestión administrativa. El diseño metodológico fue cuantitativa, exploratoria, descriptiva y correlacional, también se considera no experimental, porque las variables no han sido manipuladas, el análisis de datos fue a través de la estadística descriptiva e inferencial, la población la componen los municipios distritales, para la misma se elaboró un cuestionario como instrumento de recolección de datos aplicado a gerentes y sub gerentes de 43 municipios. El autor concluyó que los municipios requieren poner énfasis en el desarrollo de las actividades de los trabajadores, como es el caso del trabajo en conjunto, los sistemas de información y adiestramiento, estos factores inducen a mejores resultados en cooperación de un equipo de trabajo. Bedoya (2017) expuso su tesis

doctoral “El impacto de las prácticas de recursos humanos de alto compromiso (PRHAC) en el desempeño de las empresas manufactureras del Valle del Cauca. Universidad de Valencia-España. Cuyo objetivo fue el análisis del impacto sobre la relación entre la PRHAC y la innovación de las organizaciones, en cuanto a su metodología fue descriptiva de alcance correlacional y explicativo; en este estudio se tuvo cuenta el diseño no experimental, en la modalidad de investigación transversal, la muestra fue de 110 empresas. Para recopilar la información se diseñó una encuesta como instrumento y se procesó la información a través del paquete estadístico SPSS. El autor concluye que las escalas válidas y confiables son aquellas aplicables a la realidad del contexto. Pudiéndose realizar de esta manera comparaciones entre diversos países. Se considera un gran avance a nivel científico en este sentido, ya que se pueden realizar estudios que aporten a la comprensión de la gestión administrativa y al fortalecimiento del crecimiento económico y desempeño organizacional.

En referencia a los antecedentes nacionales, Durango (2017), presentó su tesis doctoral “Propuesta de un modelo de gestión del talento humano para optimizar el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa municipal de agua potable y alcantarillado, Chachapoyas, 2016” Universidad César Vallejo–Perú. El objetivo fue establecer las características para los procesos de planificación y organización. La metodología indica que el tipo de investigación es propositiva, con un diseño no experimental correlacional, la muestra es de 33 trabajadores de la EMAPA; como técnica se usó la estadística descriptiva e inferencial, a través de la elaboración de tablas de frecuencia y figuras, también se aplicó la técnica de observación. Concluyó haciendo referencia a la necesidad de implementar un modelo de gestión del talento humano que permita optimizar el desempeño de los trabajadores para que esta empresa sea competitiva y a su vez productiva. Vásquez (2017), desarrolló su tesis “Propuesta de un programa de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la UGEL Ferreñafe Universidad César Vallejo – Perú. El objetivo de esta investigación fue mostrar la relación entre las variables optimización laboral y gestión de talento humano. Con respecto a la metodología se usó la investigación transversal no experimental de tipo correlacional descriptivo, la población se conformó por 49 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ferreñafe y

la muestra fue 29 trabajadores seleccionados por estrato. El instrumento de recolección de datos fue la encuesta, validez y confiabilidad por Alpha de Cronbach, y la conclusión indica la necesaria elaboración de una propuesta de un Programa de Gestión del Talento Humano de los funcionarios y servidores, siendo un recurso significativo en la Gestión del talento humano mediante la mejora de su desempeño laboral. Linares (2017), presentó su tesis doctoral “El proceso de capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicio de agua potable y alcantarillado de Lima”. Universidad Inca Garcilaso de La Vega. Cuyo objetivo fue determinar cómo influye la capacitación en el desempeño laboral de los trabajadores. En cuanto a su metodología la investigación fue aplicada con un diseño explicativo de tipo correlacional, la técnica manejada fue ex - post facto, la población fue de 2481 trabajadores y la muestra de 182 trabajadores, el muestreo fue probabilístico aleatorio simple, como técnica en el análisis fue la estadística descriptiva e inferencial. El instrumento usado fue el cuestionario y la técnica la encuesta. Entre sus conclusiones resalta que la capacitación tiene una gran influencia positiva en el desempeño de los trabajadores de la entidad objeto de estudio. López (2019), expuso su tesis doctoral “Gestión administrativa y la calidad de servicios de tecnología de información en las instituciones del sector público del distrito de Tarapoto”, Universidad Nacional de San Martín. El objetivo de esta investigación fue demostrar el grado de influencia entre las variables gestión administrativa y calidad de servicio, en cuanto a su metodología fue de tipo transversal con un nivel de investigación correlacional y explicativa, cuya población se conformó de 28 instituciones y la muestra seleccionada aleatoriamente fue de 12 instituciones, se usó como técnica de recolección de datos la encuesta. El autor llegó a la conclusión que las diferencias entre las variables calidad de servicio de las tecnologías de información de las instituciones públicas del distrito estudiado son explicadas en un 98,69% por la gestión administrativa habiendo una relación alta y positiva entre las variables. Callohuanca (2019), desarrolló su tesis doctoral “Gestión administrativa y su incidencia en el posicionamiento en el mercado de la institución educativa grupo La Paz”, en la Universidad Nacional Federico Villarreal. La misma tuvo como objetivo demostrar la ocurrencia de la gestión administrativa el posicionamiento de mercado de la institución educativa grupo La Paz. En cuanto a la metodología se utilizó un tipo de investigación descriptivo, correlacional y

diseño no experimental, el método fue descriptivo – inferencial, se aplicó dos encuestas como parte de los instrumentos de recolección de datos. La población fue de 3255 personas y la muestra la conformó 144 individuos tomados de la población de estudio, mediante un muestreo por estratos. La conclusión demuestra que la variable gestión influye el posicionamiento de mercado de la institución, la gestión administrativa se basa en buscar la identificación de las oportunidades que permitan una mejor toma de decisión.

Es importante definir la justificación en toda investigación, en este caso específico se justifica desde el aspecto teórico ya que se ha encontrado poca información que aborde las tres variables de estudio, en este caso la gestión administrativa, talento humano y rendimiento laboral, sobre todo en entidades públicas, y tras las pesquisas y exploración temática la mayoría de estudios están enfocados en el ámbito privado, por ello los resultados y conclusiones que se encontrará en la investigación podrá ser sistematizada y ser fuente de consulta para otros investigadores. Por otra parte, se justifica desde el aspecto práctico, es importante medir la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento laboral en el Ministerio de la producción; tomando en cuenta las diversas deficiencias que se presentan en las entidades públicas tanto a nivel de dirección, gestión, coordinación y delegación de tareas, elementos que al no ser abordados correctamente disminuye el rendimiento laboral, lo cual incide en la motivación del personal, como en la calidad del servicio a los usuarios que acuden diariamente a esta entidad. Por lo que tras la finalización del estudio se deberían tomar en cuenta las conclusiones y sugerencias de tal manera que se pueda hacer las regulaciones y correctivos pertinentes en favor del personal y toda la institución. Asimismo, se justifica desde el aspecto metodológico, partiendo que la investigación se desarrolla dentro del enfoque cuantitativo de nivel correlacional múltiple, es decir se busca establecer la incidencia de una o más variables con otra, para ello se ha tomado en cuenta los procedimientos metodológicos acorde al enfoque, partiendo por establecer un problema, diseñar objetivos y tentativamente hipótesis que podrán ser demostradas o rechazadas. De igual forma se diseñaron instrumentos de medición que ayuden a establecer en qué nivel se encuentran las variables, cada uno de estos pasos forman parte de la metodología de la investigación acorde a la naturaleza de las variables. Finalmente se justifica desde el aspecto

epistemológico, tomando en cuenta la importancia de la gestión administrativa, y el manejo de los recursos humanos a lo largo del tiempo, ya que todas las sociedades han requerido del liderazgo y dirección en toda civilización, lo que ha permitido la evolución de las mismas. Por ello, al abordar la gestión en las entidades públicas, se debe mirar atrás, y ver su importancia en el crecimiento de estas sociedades, las cuales favorecen en la actualidad a los ciudadanos. Si bien es cierto falta mucho por mejorar, se avanzó bastante a comparación de otras épocas, pero es imperante combatir la corrupción del aparato del Estado, elemento que va unido a la ética y la moral, aspectos que aún son un lastre en las instituciones públicas, donde la burocracia, corrupción de funcionarios y manejo ilícito limitan el alcance de los objetivos institucionales en favor del país y sus ciudadanos.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación parte por analizar la variable gestión administrativa, tomándolo como elemento fundamental del proceso administrativo, como bien se conoce el arte de administrar trae consigo un proceso de planificación, control y dirección ya sea para una organización pública o privada. En este contexto la gestión administrativa forma parte de la administración de cualquier organización.

La gestión administrativa es considerada como un proceso sistémico, flexible, dinámico y continuo el cual se compone de distintas dimensiones y permite la planificación, organización, ejecución y control de diversas actividades, encaminado al logro de resultados en el menor tiempo y esfuerzo (Lara, 2017). El estudio de la gestión administrativa permite conocer el nivel de gestión que existe en la empresa u organización, a la vez permite observar la realidad en cuanto al desenvolvimiento de los gerentes, jefes o propietarios durante su administración. En este sentido se ha definido la gestión administrativa como una serie de actividades coordinadas por la empresa con el fin de dirigir y controlar una organización (Orlin y Tsankova, 2017). Otra definición la sitúa como el accionar sistemático de la dirección sobre un tema específico, donde las técnicas de gestión son participativas usadas para generar ideas y así lograr la identificación de un problema, el análisis de sus causas, la pronta solución del mismo, así como también las relativas a la organización del tiempo y las fórmulas de control. Esto permite obtener una eficacia, productividad, iniciativa y flexibilidad de la gestión mayor a la que se realice (Zhang,2016). Así mismo, para la gestión administrativa se requiere establecer un compromiso que conduzca al logro de los objetivos relevantes para alcanzar la meta que se ha fijado a futuro, ya que es importante que la gestión administrativa lleve a cabo una gestión presupuestaria transparente, planificación, formación de recursos humanos y una efectiva comunicación. La mayoría de estos factores a su vez depende de un fuerte liderazgo para promover efectivamente las medidas necesarias para el logro de las metas (Bryson y Crosby,2014).

Por otra parte, se abordan diversas teorías o enfoques relacionados a la gestión administrativa, en el campo de la administración se puede hablar de las teorías o padres de la administración que darán sustento a la investigación como eje fundamental para el desarrollo de la variable de estudio. Estudiar las actividades correspondientes de gestión administrativa está comprendido por cinco pasos:

planificar, organizar, dirigir, controlar y coordinar. Para lograr esto se consideran los principios básicos de la administración propuestas por Henry Fayol en referencia a las operaciones y funciones administrativas. La teoría clásica de Fayol es uno de los enfoques de la administración general y hace énfasis a las funciones básicas que toda organización debe cumplir, esta teoría todavía sigue teniendo vigencia e importancia dentro de la gerencia administrativa (Parker y Ritson, 2011). Otro análisis para considerar en la gestión administrativa es el hecho que puede existir tres enfoques simultáneamente: el clásico, el estratégico y el humanista, pero con distinta intensidad algo usual en muchas organizaciones de campo, la presencia del taylorismo en el enfoque clásico está caracterizado por autoritarismo directivo y evidencia de la calidad en el producto. (Pacheco, Granados y Robles, 2018). Taylor es referenciado uno de los primeros teóricos de la administración gerencial sus primeras ideas hacia el pensamiento administrativo es parte de su herencia y es necesario realizar su referencia obligatoria para cualquier tema gerencial (Benhabib, Schmitt y Uribe, 2017). El taylorismo es una corriente que se centra en las tareas y hace énfasis en la organización formal, cuyo propósito es la eficiencia empresarial; sus principios básicos siempre serán la planeación, preparación, ejecución y control. Otro enfoque es el relacionado a la planeación estratégica, como parte de las teorías o fundamentos administrativos sirven como guía de orientación que permite el cumplimiento de metas y objetivos de cualquier organización, motivo por el que fue aceptada entre los gerentes y demás empleados en las empresas. La dirección estratégica implica una actitud variable y abierta al cambio. La cual se centra no solo en la eficiencia, sino también en la eficacia (Forester, 2020). La planeación estratégica contempla decisiones sobre el futuro de la empresa y la manera como la empresa intenta aplicar estrategias para alcanzar metas que le permita una evaluación de los principales puntos débiles y fuertes de la organización y de esa manera lograr mejor los objetivos.

Por otra parte, se analizan y describen las dimensiones vinculadas a la gestión administrativa, tomando como referencia a Lara (2017) dentro de las cuales establece a la: Gestión estratégica, gestión operativa y gestión de control. La Gestión estratégica se considera como un todo integrado donde se ejecuta un proceso continuo para el mantenimiento de la organización, en el cual se identifica la misión y la visión de la empresa, el análisis de sus entornos interno y externo, el

establecimiento de metas y objetivos y la selección de los planes y estrategias para alcanzarlos (Lara, 2017). También es tomado como un proceso continuo que involucra tres procesos: análisis, decisiones y acciones. Es decir, la gestión estratégica se encarga del análisis de la visión, misión y objetivos estratégicos. Así como del entorno interno y externo de la organización. En si la gestión estratégica se encarga de crear mantener ventajas competitivas (Lara,2017). Se entiende entonces que la gestión estratégica es continua y cambiante, está a medida que cambian las metas y objetivos desarrolla nuevos planes y los implementa, en otras palabras, evoluciona a medida que se tengan nuevos objetivos dentro de la organización. La gestión estratégica garantiza que las organizaciones se adapten a las nuevas tendencias marcadas por la globalización. En síntesis, La estrategia la acción que los gerentes toman para lograr los objetivos de la empresa y la gestión estratégica es un proceso continuo y dinámico que permite cumplir con metas y objetivos para conocer hacia donde se dirige una organización y a sí saber cuáles decisiones tomar. Otra dimensión es la Gestión operativa, que se toma la parte procedimental de la gestión administrativa es decir aquella que pone en práctica y ejecuta la planificación estratégica mediante el desarrollo de actividades organizacionales con la finalidad de lograr las metas y objetivos planteados (Lara, 2017). Por lo expuesto se considera a las estrategias administrativas y operacionales deben centrarse en una filosofía de atención al cliente, enfocarse en el proceso, en la fuerza laboral y adopción de medidas económicas, Dimensiones competitivas y operativas La tercera dimensión es la Gestión de control, el desarrollo de esta dimensión es a través de la asignación de actividades de control, entre ellas se encuentra la evaluación y medición del desempeño organizacional; la comparación con los objetivos establecidos para determinar la acción correctiva necesaria. De manera que desarrollen un conjunto de acciones que permitan enfrentar exitosamente los riesgos. La Gestión de control administrativa permite lograr que empleados de una determinada organización usen los recursos que dispone para alcanzar las metas planteadas, siempre que estos recursos sean utilizados de manera eficaz y eficiente y a su vez sean motivados gerencialmente para que así se cumpla. El propósito de la gestión de control es la de administrar la organización o empresa con el fin de se alcancen los objetivos a través de del desarrollo de estrategias (Lara, 2017). En efecto, la función de control de la gestión

administrativa normalmente es se incluye en la gestión operativa tomando en cuenta que las actividades se desarrollen como se ha establecido, teniendo en cuenta la importancia para la evaluación de la eficiencia en la obtención de las metas y los objetivos, el autor la define como una tercera dimensión. El control permite tomar decisiones empresariales ya que este tiene una tendencia minimizar el riesgo e irregularidades oportunamente pudiendo aumentar de esta la rentabilidad y la confianza.

Por otra parte, se aborda el desarrollo de la variable talento humano, al respecto es importante tomar en cuenta que las organizaciones requieren de un grupo de personas para su existencia ya que estas por sí solas no podrían cumplir sus objetivos. El ser humano presenta necesidades básicas que necesita cubrir y es a través de su trabajo que lo logra, entonces las organizaciones al tener un objetivo para su existencia, y las personas sus necesidades con objetivos individuales, ambas requieren de un departamento que administre y gestionen a los trabajadores y vele por el bienestar de los individuos que trabajan en ella, ese departamento se evalúa, optimiza y clasifica el talento humano. En este orden de ideas, se define el manejo del talento humano como una estrategia de dirección, cuyo objetivo es aumentar el valor de la organización a través de las acciones que desarrollan las personas a cargo, manteniendo un nivel de conocimiento, capacidad y habilidad para la consecución de las metas que le permita a la organización mantenerse en el entorno competitivo actual (Jara, Asmat, y Alberca, 2018). En otras palabras, la gestión de talento humano y gestionarla se tiene que buscar atraer, motivar y desarrollar el talento individual de los profesionales y formar así colaboradores competentes, comprometidos y capaces para la organización. Así mismo, la gestión de talento humano debe integrarse en un ciclo continuo de acciones que permita el pronóstico, reclutamiento, ejecución, desarrollo, y retención del talento, formando así el capital humano de una empresa (Nedelcu, 2017). El capital humano es considerado un recurso intangible, es decir el valor otorgado a las personas que laboran en la organización, en función de lograr una mayor productividad y rendimiento económico, este capital tiene una mejor actuación si se forma continuamente al personal lo que conllevara a un mejor rendimiento laboral. Las organizaciones han hecho de la gestión del talento humano un enfoque trascendental en las funciones del recurso humano, el talento humano se considera

como la capacidad que tiene una persona de exponer sus conocimientos, habilidades, destrezas, experiencias, interés, aptitudes y potencialidades, haciendo de esta manera la diferencia con el rendimiento actual de la organización. La gestión de talento humano es un elemento esencial para la empresa y requiere de la atención de la gerencia de recursos humanos (Jantan, Hamdan y Othman, 2010). Un gerente de recursos humanos es el encargado de la selección y gestión de su equipo de trabajo, así como de establecer estrategias empresariales (programas de capacitación, formación, gestión de talento, entre otros) que estén en consonancia con todas las áreas de la organización.

Por otra parte, el talento humano ha sido objeto de estudio por mucho tiempo desde la llegada de la revolución industrial, época en la cual reinaba insatisfacción entre el personal de las empresas y las grandes fábricas, desde ese entonces se comenzó a formar varias corrientes o enfoques que han ido estudiando la gestión de talento desde sus primeros pasos. El enfoque tradicional del estudio de la gestión de talento humano generalmente limita su análisis a prácticas de recursos humanos como reclutamiento, liderazgo, desarrollo y planificación. Al inicio de la revolución industrial los trabajadores eran considerados como una herramienta más de la manufactura, que podía ser sustituida o cambiada cuando era requerido. La escuela clásica de Taylor, padre del movimiento de la administración científica, fue el precursor de este enfoque (Collings y Mellahi, 2009). Esta primera perspectiva vista de una manera tradicional incluye las prácticas del departamento de recursos humanos (el reclutamiento, selección, pagos e incentivos, salariales, supervisión, despido y sustitución de los trabajadores) como base para la gestión. Al respecto, Khatri, Shikha, y Kapil, (2010), mencionan que el manejo del talento humano representa un cambio de paradigma de lo tradicional a uno más humano. Donde se desarrolla el análisis del comportamiento organizacional, adaptado al entorno competitivo y dinámico de la actualidad. Aunque el contexto ha cambiado en los últimos tiempos el conocimiento del talento humano sigue siendo importante e indispensable para el éxito de las empresas. Esta teoría está caracterizada por la globalización donde el comportamiento organizacional y las relaciones humanas forman parte del enfoque del nuevo movimiento donde se combinan la naturaleza humana con estudios organizacionales. En otros estudios toman un enfoque particularista vs universalista, para conceptualizar la gestión de talento humano en

un contexto internacional. Donde es importante crear una gestión de talento humano estratégica, que indique cómo aplicar los procesos del talento humano, decidiendo la estrategia organizacional que permita predecir el cambio, y fomente la creación permanente de destrezas que garanticen el futuro y existencia de la organización (Ramírez, Espindola, Ruíz y Hugueth, 2019). En este último enfoque inicia con la identificación de puestos claves en lugar de individuos talentosos, es en este momento que se ve una marcada diferenciación entre talentos ya que este enfoque busca la identificación sistemática de puestos a través de distintos procesos y actividades para fomentar el desarrollo de un grupo de talentos con un alto potencial y rendimiento en consonancia con los roles y objetivos que aseguren el compromiso continuo con la organización (Joe y Sara, 2019). En este enfoque los autores establecen que las estrategias organizacionales crean los parámetros en la creación de puestos claves para el desarrollo de los talentos individuales de los trabajadores, fomentando el logro de metas y objetivos de la organización.

Por otra parte, se analizan y describen las dimensiones vinculadas a la variable talento humano, tomando como referencia a Jara, Asmat y Alberca (2018), teniendo como primera dimensión al Reclutamiento: proceso en el cual se quiere captar nuevos talentos a la empresa mediante la divulgación de ofertas a través de los diferentes canales de comunicación en mercado laboral. En este proceso se divulgan las oportunidades de empleo, que atraen a los candidatos que serán objeto de selección. Selección: proceso en el que se concluirá con la contratación de nuevo talento, mediante la selección del mejor candidato para la empresa. Esta selección corresponde únicamente al departamento de recursos humanos, siguiendo una serie de pasos que culminará con la contratación de la persona idónea para el puesto. Durante el proceso se realizará una relación costo-beneficio del candidato con la organización (Jara, Asmat y Alberca, 2018). Capacitación: La capacitación es un proceso de aprendizaje que es requerido cuando una persona no conoce la tarea a realizar dentro de la organización, es un proceso enseñanza - aprendizaje que modifica el comportamiento de las personas mejorando la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal (Jara, Asmat y Alberca, 2018). Recompensa: una manera eficaz de estimular a los empleados a través de una retribución, premio o reconocimiento. La recompensa salarial es la más común ya que es un aporte económico por el trabajo realizado. Pero también existen

recompensas no financieras como el reconocimiento oportuno por una labor (Jara, Asmat y Alberca, 2018). Evaluación del desempeño: es un instrumento empleado por las organizaciones para medir el logro de las metas y objetivos particulares de cada trabajador y de conocer su desempeño, en función de las actividades que realiza, esta evaluación permite a través de su resultado que los empleados cumplan y mejoren constantemente (Jara, Asmat y Alberca, 2018). Las dimensiones aquí descritas, reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación del desempeño, es parte del manejo del talento humano que permite una buena relación con los trabajadores y la mejora del rendimiento laboral de cada uno los colaboradores, ayudándolo en el desarrollo de sus capacidades y crecimiento de la organización.

Por otro lado, respecto al Rendimiento Laboral; los trabajadores de una organización son los pilares de ella y el éxito que pueda tener la organización depende, de que tan comprometidos se sientan en el desempeño de sus funciones. Es importante tener en cuenta que los trabajadores se sientan valorados y motivados porque esto hará que desarrollen su labor con más esfuerzo y compromiso. La productividad de los empleados a la hora de realizar su tarea y la calidad con la que estos la ejecuten son factores fundamentales para que cualquier negocio crezca, motivo por el cual es importante que el departamento de talento humano mida el rendimiento laboral de sus trabajadores y así mejorar los puntos débiles y solucionar los problemas de productividad que se presenten. En este mismo orden de ideas podemos definir el “rendimiento laboral” como el comportamiento de los individuos cooperantes de una organización orientado a las tareas y sobrepasando las exigencias, teniendo como consecuencia alta o baja productividad o eficacia. El rendimiento laboral de un trabajador influye muchos factores que si no son atendidos a tiempo afectaría en el tiempo al equipo de trabajo (Gabini, y Salessi, 2017). El rendimiento laboral en otra palabra está ligado al comportamiento que presentan los trabajadores con relación a las actividades que se les asigna, este comportamiento puede influir de manera negativa o positiva al grupo de trabaja en el cual se desenvuelve el empleado. Por otro lado, el rendimiento laboral se conoce como el conjunto de conductas que permiten la consecución de metas para la organización en la cual trabaja la persona, por tal razón es deber de las organizaciones implementar acciones que garanticen que los

empleados maximicen su potencial en el lugar de trabajo. Aumentando los activos intangibles como la cultura, habilidad, competencia y motivación (Mokaya, y Gitari, 2012). La conducta es la manera de actuar de un individuo frente a un estímulo ya sea interno o externo refleja todo lo que hacemos y decimos o pensamos esta acción en el rendimiento laboral se ve expresada en la productividad de la entidad y en el logro de las metas. Se considera como el comportamiento de los empleados, que afecta funciones o tareas específicas, procedimientos, políticas, objetivos y a su vez afecta a la empresa. Teniendo alta influencia en el rendimiento laboral de los empleados de una compañía. El desempeño de los recursos humanos estará ligado a la confianza que estos tengan con los gerentes (Brown, Gray, McHardy y Taylor, 2014). El desempeño de los trabajadores está ligada a la Dirección de la organización, el trato vinculante Dirección-empleado permite la interrelación entre ellos para conocer las necesidades o aquellos factores que afecten su rendimiento y causan problemas de productividad en cualquier organización.

El rendimiento laboral ha sido sustentado también por diversos enfoques y teorías. Se han propuesto muchos enfoques en estos temas uno de ellos se basa en la psicología organizacional el cual se enfoca en el rol individual y el organizacional, en el que objetivos son independientes, sin embargo, plantean que hay poca atención en la comprensión de los silos conductuales intra e interpersonales sobre los cuales los miembros de la organización evalúan su efectividad, este autor hace referencia al cambio de enfoque de una tarea fija centrada hacia una dirección más amplia del conocimiento donde aborde los roles actuales que influyen en el desempeño de los trabajadores (Pradhan, Rabindra y Jena, Lalatendu. 2016). La psicología organizacional es una disciplina o rama de la psicología que estudia el comportamiento de la organización. Esta analiza el comportamiento de las personas de una empresa y así como detectar problemas (conflictos laborales, motivacionales, estrés, sobrecarga de tarea, etc.) que puedan afectar tanto de manera individual como grupal, mejorando así el rendimiento la organización. De las muchas teorías de la motivación laboral que ayudan a mejorar el rendimiento en los empleados se encuentra la teoría de la motivación-higiene de Herzberg (1966) y ha sido una de las teorías más influyentes en los últimos tiempos. Básicamente, la teoría divide los factores motivadores en dos el primero tiene que ver con el trabajo (tareas) en si mientras que el otro factor es referido a los factores

de ambiente laboral e higiene (entorno). Esta teoría sugiere que una vez que se cumplieran los factores de higiene, los empleadores deberían centrarse en reconocer los logros de los empleados y ofrecer oportunidades para aprender y crecer dentro de la organización (Chaitanya, 2014). Básicamente la teoría lo que expresa es que la motivación laboral está directamente relacionada con el rendimiento laboral, se enfatiza en el lugar de trabajo (contexto y su entorno) así como en las tareas que estos realicen. Otro teórico que habla de la motivación en el trabajo es Abraham Maslow cual presentó su modelo de motivación en 1954. La idea básica de Maslow en su modelo es que hay cinco niveles de necesidades para los humanos y cada nivel debe cumplirse. Según Maslow, el autor que cito dicha teoría comenta que sería imposible motivar a alguien con comentarios positivos si no se satisfacen sus necesidades básicas antes. Esto tiene sentido si lo aplica al lugar de trabajo. Ya que la no satisfacción de las necesidades básicas generaría un comportamiento conductual que desembocaría en bajo rendimiento laboral, dado que los problemas de la vida laboral y el rendimiento deben considerarse por igual, el apoyo a los momentos de necesidad y a los resultados debe estar de la mano (Siddiqui, 2013). Esta teoría reafirma que los individuos tienen que enfrentar un escenario donde la vida laboral afecta el bienestar de este en gran medida. Esto significa en cuanto mayor sean los conflictos laborales, menor es el bienestar de un individuo, un individuo solo necesita de apoyo y estabilidad emocional, esto le traería mucha satisfacción lo cual se vería reflejado en la conducta hacia el trabajo mejorando los rendimientos en las tareas que se les asigne. Otro enfoque es el modelo de enriquecimiento laboral de Hackman y Oldham (1976) propone que se puedan hacer trabajos más motivadores al aumentar lo siguiente: variedad de habilidades (el número de habilidades diferentes requeridas por el trabajo), identidad de la tarea (el grado en que el trabajo produce algo significativo), importancia de la tarea. Este modelo tiene la idea que la tarea en si es un factor clave para la motivación laboral (Roelofsen, 2002). En otras palabras, el modelo implica el incremento del número de tareas y la dotación de responsabilidades nuevas, en concreto un trabajo aburrido y monótono termina con la motivación para realizarlo bien, mientras que un trabajo difícil aumenta la motivación y a su vez el rendimiento laboral.

En este apartado se describen y analizan las dimensiones vinculadas al rendimiento laboral, tomando como referencia lo expuesto por (Gabini, y Salessi, 2017). Según este autor el rendimiento laboral está integrado por las siguientes tres dimensiones: rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto, y rendimiento adaptativo. La primera dimensión rendimiento en la tarea, se refiere a las conductas que presentan los trabajadores enfocadas únicamente en las tareas técnicas que les son asignadas en su puesto de trabajo. Estas incluyen el comportamiento al que el trabajador se compromete cuando inicia un trabajo. Los resultados de este trabajo vienen determinados por las conductas relevantes que mantienen al realizar alguna tarea (Gabini, y Salessi, 2017). La segunda dimensión rendimiento en el contexto se refiere a las actividades cuyo propósito está dirigido a mantener un ambiente interpersonal y psicológico entre los actores de la organización (trabajadores, gerentes), en el sitio donde se desarrollan las actividades técnicas (Gabini, y Salessi, 2017). La tercera y última dimensión está referida al rendimiento adaptativo, esta dimensión se relaciona con los cambios que pueden ocurrir en la organización ya sea en el ámbito laboral o en el ambiente de trabajo, el rendimiento adaptativo refleja el grado de adaptación de un individuo. En otras palabras, se refiere a la adaptación y comprensión del cambio en lugar de trabajo. Los empleados, que muestran un alto rendimiento adaptativo, normalmente tienen más ventajas y oportunidades en el ámbito laboral (Gabini, y Salessi, 2017).

A fin de entender el vocabulario utilizado en el presente estudio de investigación, se describen los siguientes conceptos fundamentales

- (1) **Gestión administrativa.** Son aquellos procedimientos que permiten la separación de las actividades de cada departamento que tiene la empresa (administrativo, financiero y técnico) de manera que se pueda cumplir con los objetivos de la administración (Velásquez, Ponce, y Coello, 2016).
- (2) **Gestión de Talento humano.** La gestión de talento humano consiste en el desarrollo de cualidades que permitan anticipar y gerenciar cualquier cambio grupal o colectivo, que conduzcan a la asignación de recursos para alcanzar con éxito las estrategias propuestas, mediante la creación de una cultura organizacional favorable (Ramírez, Espindola, Ruíz y Hugueth, 2019).
- (3) **Evaluación de desempeño.** Es la que define el comportamiento que no se relaciona de manera directa con la realización de las tareas que le son

asignadas al trabajador dentro de la organización, pero este promueve el contexto psicológico y organizacional para la realización de las tareas asignadas (Cabrera, et. al. 2014).

- (4) **Rendimiento en la tarea.** Es el rendimiento específico en la tarea que le es asignada a un trabajador para su ejecución. Involucra el logro de las tareas y deberes, también se le conoce como logro en el rol (Gabini, 2018).
- (5) **Rendimiento de contexto.** Se describe como las conductas tiene una influencia directa o indirecta en el ambiente (psicológico y social) de una organización (Gabini, 2018)
- (6) **Rendimiento adaptativo.** Es el grado de adaptación que tiene un individuo a los cambios en el sistema laboral, ambiente de trabajo, cambios de puestos o reglas del trabajo. Este rendimiento es considerado actualmente como una nueva dimensión del Rendimiento laboral (Gabini, 2018)
- (7) **Incentivos y motivación.** Son aquellos factores que estimulan e incentivan al personal para que su trabajo se realice de manera más eficiente, eficaz y efectivamente ya que a medida que realice un esfuerzo este será retribuido (Chaitanya, 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación se desarrolló dentro del tipo de estudio Básico, de enfoque cuantitativo. Según Ceroni (2010), este tipo investigación también es conocido como investigación pura o teórica. Su característica principal es que parte de un marco teórico y su finalidad es formular nuevas teorías o cambiar las ya existentes. Su diseño corresponde al no experimental. Este diseño se caracteriza por que se realiza sin manipular intencionalmente las variables, el análisis respectivo de las variables se desarrolla después que las observaciones son hechas en su contexto natural (Pedraza, Amaya, y Conde 2010).

Por su nivel de investigación es correlacional múltiple. La investigación correlacional evalúa y analiza la relación entre ellas sin la intervención de ninguna variable distinta a las estudiadas. En otras palabras, se identifican dos o más variables que se relacionan entre sí (Cohen y Gómez, 2019).

Por su alcance temporal es de Corte Transversal. La investigación transversal es aquella donde los datos son tomados en un único momento o en un rango específico de tiempo (Pedraza, Amaya y Conde, 2010).

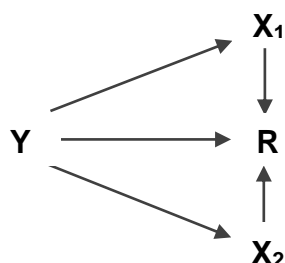
Las variables a relacionar son:

X1 = Variable independiente 1: Gestión administrativa

X2 = Variable independiente 2: Talento humano

Y = Variable dependiente: Rendimiento laboral

El diseño se representó de la siguiente manera:



Dónde:

Y : Muestra en quien se realiza el estudio

X1, X2, : Observaciones obtenidas en cada una de las variables distintas en la muestra.

R : Relación entre variables.

3.2. Variables y Operacionalización

Definición conceptual

Variable X1: Gestión administrativa

La gestión administrativa es considerada como un proceso sistémico, flexible, dinámico y continuo el cual se compone de distintas dimensiones y permite la planificación, organización, ejecución y control de diversas actividades, encaminado al logro de resultados en el menor tiempo y esfuerzo (Lara, 2017).

Variable X2: Talento humano

Se define el manejo del talento humano como una estrategia de dirección, cuyo objetivo es aumentar el valor de la organización a través de las acciones que desarrollan las personas a cargo, permite a la organización mantenerse en el entorno competitivo actual (Jara, Asmat, y Alberca, 2018).

Variable Y: Rendimiento laboral

Se define el rendimiento laboral como el comportamiento de los individuos cooperantes de una organización orientado a las tareas y sobrepasando las exigencias, teniendo como consecuencia alta o baja productividad o eficacia. (Gabina, y Salessi, 2017).

Definición operacional

Variable X1: Gestión administrativa

La gestión administrativa se medirá a través de la encuesta, estableciendo si se desarrolla la gestión estratégica, gestión operativa y gestión de control, según la percepción de la muestra seleccionada.

Variable X2: Talento humano

El talento humano se medirá a través de la encuesta, estableciendo si se desarrolla el reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación del desempeño, según la percepción de la muestra seleccionada.

Variable Y: Rendimiento laboral

El rendimiento laboral se medirá a través de la encuesta, estableciendo si se desarrolla el rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y rendimiento adaptativo, según la percepción de la muestra seleccionada.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable gestión administrativa

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-------------------------------------|---|---|---------------------|--|--------------------------|
| Variable X1: Gestión administrativa | La gestión administrativa es considerada como un proceso sistémico, flexible, dinámico y continuo el cual se compone de distintas dimensiones y permite la planificación, organización, ejecución y control de diversas actividades, encaminadas al logro de resultados en el menor tiempo y esfuerzo (Lara, 2017). | La gestión administrativa se medirá a través de la encuesta, estableciendo si se desarrolla la gestión estratégica, gestión operativa y gestión de control, según la percepción de la muestra seleccionada. | Gestión estratégica | Procesos continuos Mantenimiento de la organización Integración de áreas Identificación de la misión Identificación de la visión Análisis del entorno interno y externo Establece metas y objetivos Selección de planes y estrategias | Escala Ordinal de Likert |
| | | | Gestión operativa | Pone en práctica los planes y estrategias proyectados Desarrollo de actividades organizacionales Coordinación entre áreas y jefaturas | |
| | | | Gestión de control | Evalúa el grado de eficiencia Aseguramiento de actividades Mide el desempeño organizacional Compara el desempeño organizacional Determina acciones correctivas | |

Nota: Elaborado a partir del marco teórico

Tabla 2.

Operacionalización de la variable talento humano

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|-----------------------------|---|---|--|--|--------------------------|
| Variable X2: Talento humano | Se define el manejo del talento humano como una estrategia de dirección, cuyo objetivo es aumentar el valor de la organización a través de las acciones que desarrollan las personas a cargo, permita a la organización mantenerse en el entorno competitivo actual (Jara, Asmat, y Alberca, 2018). | El talento humano se medirá a través de la encuesta, estableciendo si se desarrolla el reclutamiento, selección, capacitación, recompensa y evaluación del desempeño, según la percepción de la muestra seleccionada. | Reclutamiento Selección Capacitación Recompensa Evaluación del desempeño | Procesos continuos Mantenimiento de la organización Integración de áreas Identificación de la misión Identificación de la visión Análisis del entorno interno y externo Establece metas y objetivos Selección de planes y estrategias Evaluar competencias individuales Perfil acorde al puesto de trabajo Evaluar competencias requeridas por la organización Potenciación de competencias individuales Competencias para ser aplicadas en la organización Crear nuevas competencias Capacitación de cuadros con potencial laboral Atrae y retiene talentos para la organización Motiva y consigue el compromiso del personal Brinda un trato equitativo Cumple con las normas laborales Evalúa el desempeño en cada puesto Mide el compromiso del personal Verifica el alcance de objetivos | Escala Ordinal de Likert |

Nota: Elaborado a partir del marco teórico

Tabla 3.

Operacionalización de la variable rendimiento laboral

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|---------------------------------|---|---|---|---|--------------------------|
| Variable Y: Rendimiento laboral | Se define el rendimiento laboral como el comportamiento de los individuos cooperantes de una organización orientado a las tareas y sobrepasando las exigencias, teniendo como consecuencia alta o baja productividad o eficacia. (Gabina, y Salessi, 2017). | El rendimiento laboral se medirá a través de la encuesta, estableciendo si se desarrolla el rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y adaptativo, según la percepción de la muestra seleccionada. | Rendimiento en la tarea Rendimiento en el contexto Rendimiento adaptativo | Desarrollo de tareas técnicas Cumplimiento de tareas dentro de lo previsto Alcance de objetivos laborales en el mes de trabajo Soluciones creativas a problemas en las tareas Planifica su trabajo Actualiza sus habilidades Participa en las reuniones de trabajo Se adapta a los cambios en las tareas Se ajusta a las necesidades de la organización Se integra en tareas conjuntas con otros compañeros Lidera a su grupo de trabajo Propone soluciones a problemas que se presentan | Escala Ordinal de Likert |

Nota: Elaborado a partir del marco teórico

3.3. Población, Muestra y muestreo

La población estuvo conformada por 40 trabajadores del Ministerio de la Producción. Por ser una población pequeña se tomó en su totalidad, siendo una población de tipo censal, no correspondiendo establecer la muestra ni muestreo.

Según López (2004) la población de estudio es el conjunto de personas u objetos con características en común de la cual se desea conocer algo en una investigación científica. La población censal es aquella donde la muestra es toda población a la cual se le realizara el estudio.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se utilizó en la recopilación de datos en cada una de las variables fue la encuesta, la cual fue diseñada con preguntas cerradas y alternativas tipo escala de Likert.

El instrumento aplicado fue el cuestionario, el cual ayudó a recabar la percepción de los encuestados respecto a las variables y sus dimensiones.

Ficha técnica para medir la Gestión administrativa

- **Nombre:** Cuestionario de la Gestión administrativa
- **Autor:** Lara, J (2017)
- **Adaptado por:** Giovanna Torres Rettas (2020)
- **Año:** 2020
- **Objetivo:** Obtener datos por medio de la aplicación de encuestas al personal del Ministerio de la Producción
- **Población:** 40 trabajadores del Ministerio de la Producción
- **Lugar de aplicación:** Ministerio de la Producción
- Forma de aplicación: Virtual
- Duración de la encuesta: 25 minutos
- **Puntuación:** La escala de medición es tipo Likert, respondiendo con 5 afirmaciones:
 - 1= Nunca
 - 2= Casi Nunca
 - 3= A veces
 - 4= Casi siempre
 - 5= Siempre

Ficha técnica para medir el Talento humano

- **Nombre:** Cuestionario del Talento humano
- **Autores:** Jara, Asmat y Alberca (2018)
- **Adaptado por:** Giovanna Torres Rettes (2020)
- **Año:** 2020
- **Objetivo:** Se obtuvo datos por medio de la aplicación de encuestas al personal del Ministerio de la Producción
- **Población:** 40 trabajadores del Ministerio de la Producción
- **Lugar de aplicación:** Ministerio de la Producción
- Forma de aplicación: Virtual
- Duración de la encuesta: 25 minutos
- **Puntuación:** La escala de medición es tipo Likert, respondiendo con 5 afirmaciones:
 - 1= Nunca
 - 2= Casi Nunca
 - 3= A veces
 - 4= Casi siempre
 - 5= Siempre

Ficha técnica para medir el Rendimiento laboral

- **Nombre:** Cuestionario del Rendimiento laboral
- **Autora:** Gabini y Salessi (2016)
- **Adaptado por:** Giovanna Torres Rettes (2020)
- **Año:** 2020
- **Objetivo:** Se obtuvo datos por medio de la aplicación de encuestas al personal del Ministerio de la Producción
- **Población:** 40 trabajadores del Ministerio de la Producción
- **Lugar de aplicación:** Ministerio de la Producción
- Forma de aplicación: Virtual
- Duración de la encuesta: 25 minutos
- **Puntuación:** La escala de medición es tipo Likert, se pudo responder con 5 afirmaciones:
 - 1= Nunca

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

3.5. Procedimientos

La validación de los instrumentos de la gestión administrativa, talento humano y rendimiento laboral fueron analizados a través de la técnica del juicio de expertos, conformados por docentes a nivel doctoral de la UCV, a partir del mismo, establecieron la coherencia, claridad y pertinencia de las preguntas con las variables, dimensiones e indicadores.

Seguidamente se presenta los nombres de los expertos validadores de los instrumentos:

Tabla 4

Validez de los instrumentos

| Experto | Aspecto de validación | | |
|-----------------------------------|-----------------------|-------------|------------|
| | Claridad | Pertinencia | Relevancia |
| Dr. Juan Méndez Vergaray | Si | Si | Si |
| Dra. Dora Ponce Yactayo | Si | Si | Si |
| Dr. Johnny Farfán Pimentel | Si | Si | Si |

Nota: Certificados de validez

Confiabilidad de los instrumentos

La confiabilidad de los instrumentos se analizó con el estadístico Alfa de Cronbach, debido a que se cuenta con alternativas politómicas o tipo escala de Likert.

Tabla 5.*Interpretación de valores de Alfa de Cronbach*

| valores de alfa de Cronbach | Niveles |
|-----------------------------|-----------------|
| $\alpha \geq 0.9$ | Es excelente |
| $0.9 > \alpha \geq 0.8$ | Es bueno |
| $0.8 > \alpha \geq 0.7$ | Es Aceptable |
| $0.7 > \alpha \geq 0.6$ | Es Cuestionable |
| $0.6 > \alpha \geq 0.5$ | Es pobre |
| $0.5 > \alpha$ | Es inaceptable |

Fuente: Grande y Abascal (2014)

Procedimiento de recolección de datos

Para recopilar la información se pidieron los permisos correspondientes al área de trabajo, específicamente a la Dirección General de Recursos Humanos del Ministerio de la Producción, posteriormente, se accedió a la base de datos de los correos institucionales del personal, para enviarles la invitación, objetivo y descripción de la encuesta, solicitándoles su participación. Finalmente, se les envió un archivo adjunto con los tres cuestionarios, para que sean respondidos, con ello recabar su opinión de cada una de las variables analizadas.

Tabla 6.*Fiabilidad de la variable gestión administrativa*

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,962 | 10 |

Fuente: Base de datos

Según la prueba piloto, la variable gestión administrativa alcanzó el valor de ,962 que según la tabla 5, es de una confiabilidad excelente

Tabla 7.*Fiabilidad de la variable talento humano*

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,942 | 10 |

Fuente: Base de datos

Según la prueba piloto, la variable talento humano alcanzó el valor de ,942 que según la tabla 5 es de una confiabilidad excelente.

Tabla 8.

Fiabilidad de la variable rendimiento laboral

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,945 | 10 |

Fuente: Base de datos

Según la prueba piloto la variable rendimiento laboral alcanzó el valor de ,945 que según la tabla 5 de interpretación es una confiabilidad excelente.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los datos recogidos serán analizados desde dos aspectos; la estadística descriptiva e inferencial; en la descriptiva, se presentarán los datos de los niveles alcanzados por cada variable y sus dimensiones. Para el análisis inferencial-correlacional se utilizará la estadística de regresión lineal múltiple a través del valor R que mostró el grado de correlación o asociación entre la variable dependiente con las independientes; y para la comprobación del grado de correlación entre ellas, en la hipótesis general y específicas, se tomó el valor sig., de la tabla Anova que mostró la aceptación o rechazo de la hipótesis nula, al compararse con el nivel de significancia establecido de $\alpha = 0,05$.

3.7. Aspectos éticos

Para aspectos formales del desarrollo de la investigación se consideró las normas Apa en su séptima edición, referenciando y respetando la autoría de las diversas fuentes empleadas, con respecto al manejo ético con los encuestados, se ha respetará la confidencialidad de sus respuestas, el contenido y dirección que estos alcancen al culminar la investigación. En la misma línea, se promovió el cuidado del medio ambiente a través de las encuestas virtuales, disminuyendo el uso de recursos naturales para el efecto del trabajo de recopilación de datos.

IV. RESULTADOS

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

La Figura 1, muestra los resultados porcentuales en obtenidos en tres niveles de progreso (inicio-proceso-logrado) de las variables gestión administrativa, talento humano y rendimiento laboral, que fueron medidas a través de los cuestionarios a los trabajadores del Ministerio de la Producción. La variable Gestión administrativa mostró que un 37,5% se encuentra en una etapa de inicio, el 32,5% en proceso y el 30,0% en la etapa logrado; la variable Talento humano, el 35,0% correspondió a las fases de inicio y proceso respectivamente, y la fase de logrado fue del 30,0 %; la variable rendimiento laboral arrojó un 45,0% en el nivel inicio, el 22,5% en el nivel proceso y el 32,5% en la fase logrado.

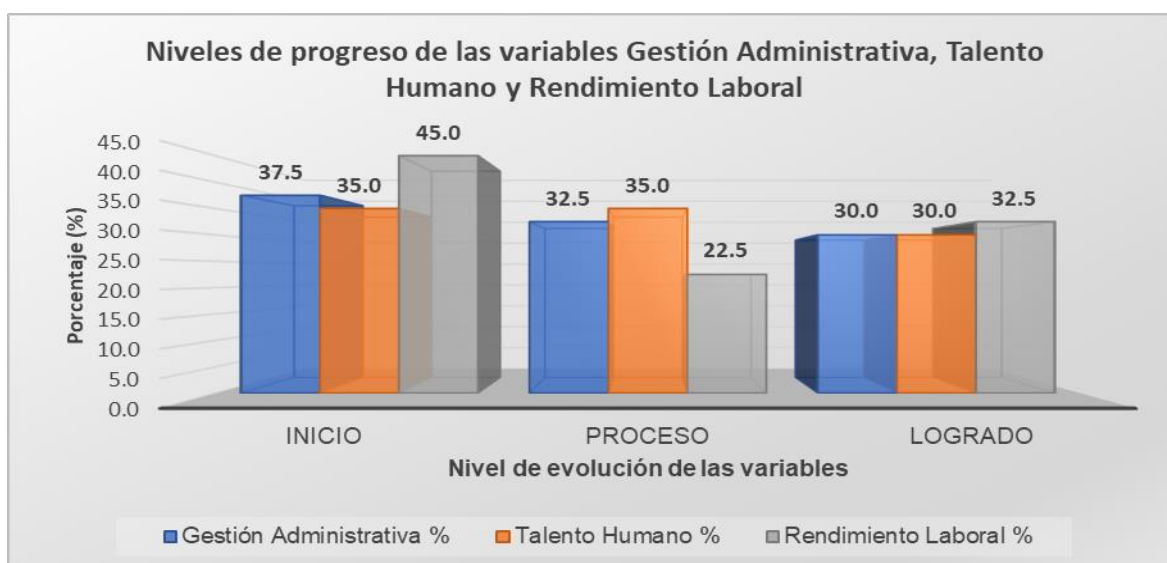


Figura 1. Distribución porcentual de los niveles, de progreso de las tres variables: gestión administrativa; talento humano y rendimiento laboral.

La Figura 2, presenta los resultados porcentuales obtenidos en los niveles bajo, medio y alto, de las tres dimensiones de la variable gestión administrativa, medidas a través del cuestionario a los trabajadores del Ministerio de la Producción. La dimensión gestión estratégica, mostró que un 42,5% se encuentra en el nivel bajo, el 25,0% en el nivel medio y el 32,5% en el nivel alto; la dimensión gestión operativa, reveló que un 47,5% se encuentra en el nivel bajo, el 30,0% en el nivel medio y el 22,5% en el nivel alto; la dimensión gestión del control mostró que un 47,5% se encuentra en el nivel bajo, el 25,0% en el nivel medio y el 27,5% en el nivel alto.

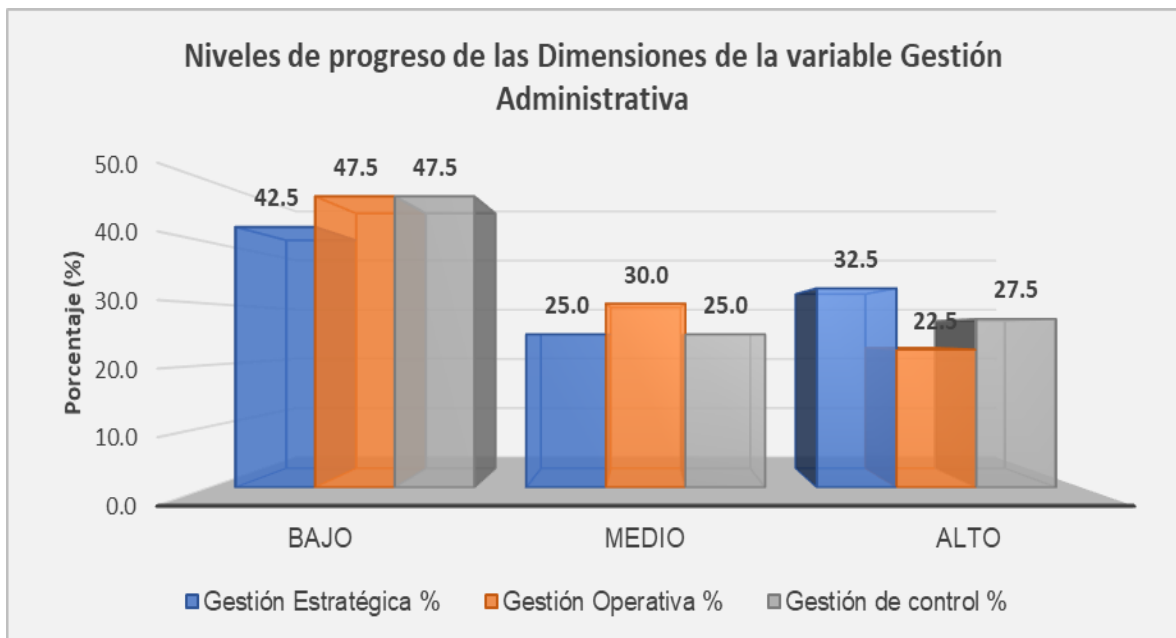


Figura 2. Distribución porcentual de los niveles, bajo medio y alto de las dimensiones de la variable gestión administrativa.

La Figura 3, presenta los resultados porcentuales obtenidos en los niveles bajo, medio y alto, de las cinco dimensiones de la variable talento humano, medidas a través del cuestionario a los trabajadores del Ministerio de la Producción. La dimensión reclutamiento, mostró que un 42,5% se encuentra en el nivel bajo, el 27,5% en el nivel medio y el 30,0% en el nivel alto; la dimensión selección, reveló que un 47,5% se encuentra en el nivel bajo, el 25,0% en el nivel medio y el 27,5% en el nivel alto; la dimensión capacitación mostró que un 45,0% se encuentra en el nivel bajo, y los niveles medio y alto mostraron 27,5%; la dimensión recompensa, mostró que un 47,5% se encuentra en el nivel bajo, el 30,0% en el nivel medio y el 22,5% en el nivel alto; la dimensión evaluación del desempeño, mostró que un 40,0% se encuentra en el nivel bajo, el 30,0% en el nivel medio con igual resultado para el nivel alto.

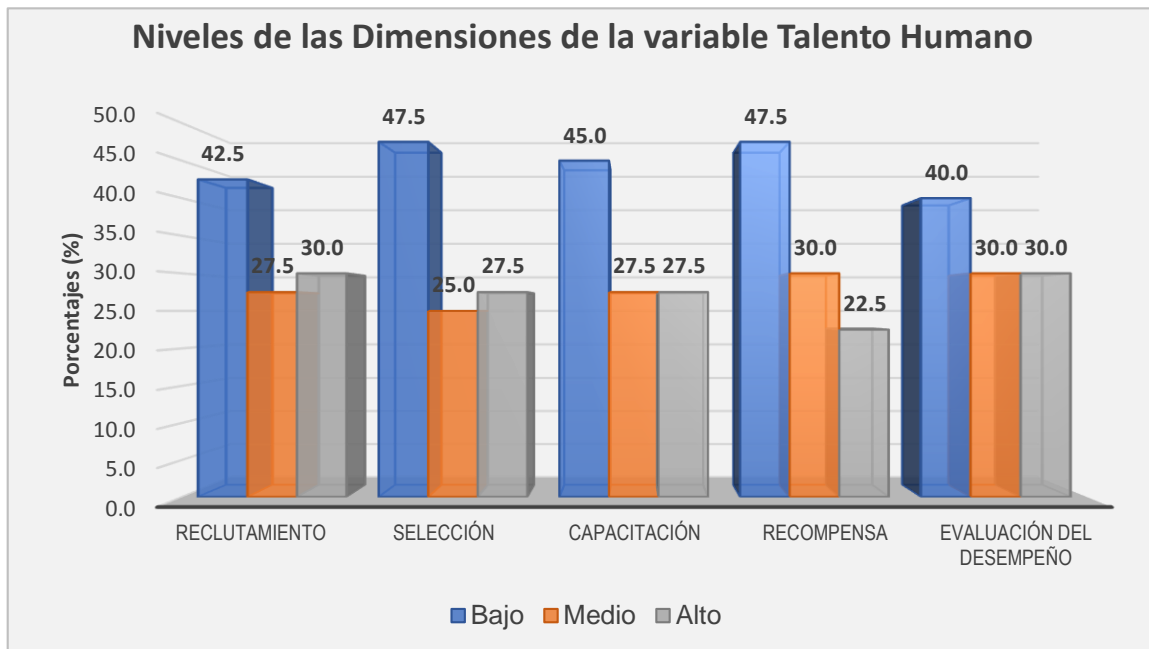


Figura 3. Distribución porcentual de los niveles, bajo medio y alto de las dimensiones de la variable talento humano.

La Figura 4, presenta los resultados porcentuales obtenidos en los niveles bajo, medio y alto, de las tres dimensiones de la variable rendimiento laboral, medidas a través del cuestionario a los trabajadores del Ministerio de la Producción. La dimensión rendimiento en la tarea, mostró que un 37,5% se encuentra en el nivel bajo, el 35,0% en el nivel medio y el 27,5% en el nivel alto; la dimensión rendimiento en el contexto, descubrió que un 37,5% se encuentra en el nivel bajo, el 30,0% en el nivel medio y el 32,5% en el nivel alto; la dimensión rendimiento adaptativo, mostró que un 45,0% se encuentra en el nivel bajo, el 22,5% en el nivel medio y el 32,5% en el nivel alto.

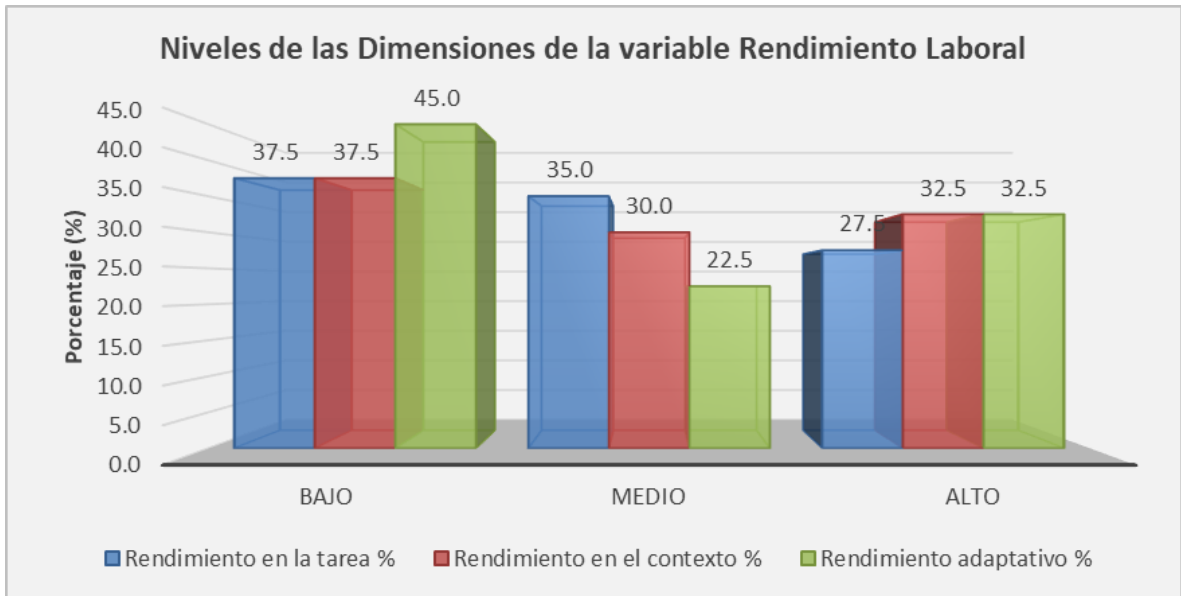


Figura 4. Distribución porcentual de los niveles, bajo medio y alto de las dimensiones de la variable rendimiento laboral.

Prueba de Normalidad

La tabla 9, muestra los resultados estadísticos para determinar la normalidad de las variables y las tres dimensiones de la variable dependiente, obteniéndose en todos ellos valores sig. de 0,000 menores al nivel de significancia 0,05, concluyéndose que los datos obtenidos no provienen de una distribución normal, determinándose la aplicación de la estadística no paramétrica para la comprobación de las hipótesis mediante utilizando como estadístico el de regresión lineal múltiple, de aplicación a la correlación de las tres variables.

Tabla 9

Determinación de la normalidad para las variables gestión administrativa, talento humano, rendimiento laboral y las dimensiones rendimiento en la tarea rendimiento en el contexto y rendimiento adaptativo).

| Variables | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| V1: Gestión administrativa | ,790 | 40 | ,000 |
| V2: Talento humano | ,797 | 40 | ,000 |
| V3: Rendimiento laboral | ,753 | 40 | ,000 |
| D1V3: rendimiento en la tarea | ,795 | 40 | ,000 |
| D2V3: Rendimiento en el contexto | ,784 | 40 | ,000 |
| D3V3: rendimiento adaptativo | ,753 | 40 | ,000 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

HIPÓTESIS GENERAL

HO: No existe relación significativa entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020.

HG: Existe relación significativa entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020.

Nivel de significancia $\alpha = 0,05$ y estadístico regresión lineal múltiple.

Tabla 10

Determinación del grado de correlación de las variables gestión administrativa, talento humano y rendimiento laboral, bajo el modelo de regresión lineal múltiple.

Resumen del modelo

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 | ,540 ^a | ,291 | ,253 | ,763 |

a. Predictores: (Constante), V1: Gestión administrativa, V2: Talento humano

ANOVA^a

| Modelo | | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------|-----------|-------------------|----|------------------|-------|-------------------|
| 1 | Regresión | 8,844 | 2 | 4,422 | 7,598 | ,002 ^b |
| | Residuo | 21,531 | 38 | ,582 | | |
| | Total | 30,375 | 40 | | | |

a. Variable dependiente: V3, Rendimiento laboral

b. Predictores: (Constante), V1, Gestión administrativa, V2, Talento humano,

La Tabla 10, mostró un grado de correlación R de ,540 entre la variable dependiente rendimiento laboral con las dos variables independientes, gestión administrativa, talento humano; con un nivel de sig. ,002 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe relación significativa entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción, determinándose un 54,0% en el grado de asociación entre las variables.

Hipótesis específicas:**Dimensión: rendimiento de la tarea**

H₀: No existe relación significativa entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento de la tarea de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020.

H_a: Existe relación significativa entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento de la tarea de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020.

Nivel de significancia $\alpha = 0,05$ y estadístico regresión lineal múltiple

Tabla 11

Determinación del grado de correlación de las variables gestión administrativa, talento humano y la dimensión rendimiento de la tarea, bajo el modelo de regresión lineal múltiple.

Resumen del modelo

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 | ,505 ^a | ,255 | ,215 | ,718 |

a. Predictores: (Constante), V1: Gestión administrativa, V2: Talento humano

ANOVA^a

| Modelo | | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------|-----------|-------------------|----|------------------|-------|-------------------|
| 1 | Regresión | 6,532 | 2 | 3,266 | 6,338 | ,004 ^b |
| | Residuo | 19,068 | 37 | ,515 | | |
| | Total | 25,600 | 39 | | | |

a. Variable dependiente: Dimensión, rendimiento de la tarea

b. Predictores: (Constante), V1, Gestión administrativa, V2, Talento humano,

La Tabla 11, mostró un grado de correlación R de ,505 entre la dimensión rendimiento de la tarea con las dos variables independientes, gestión administrativa, talento humano; con un nivel de sig. ,004 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe relación significativa entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento de la tarea de los trabajadores del Ministerio de la Producción, determinándose un 50,5% en el grado de asociación entre las variables.

Dimensión rendimiento en el contexto

H₀: No existe relación significativa entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento en el contexto de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020.

H_a: Existe relación significativa entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento en el contexto de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020.

Nivel de significancia $\alpha = 0,05$ y estadístico regresión lineal múltiple.

Tabla 12

Determinación del grado de correlación de las variables gestión administrativa, talento humano y la dimensión rendimiento en el contexto, bajo el modelo de regresión lineal múltiple.

Resumen del modelo

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 | ,660 ^a | ,435 | ,405 | ,652 |

a. Predictores: (Constante), V1: Gestión administrativa, V2: Talento humano

ANOVA^a

| Modelo | | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------|-----------|-------------------|----|------------------|--------|-------------------|
| 1 | Regresión | 12,148 | 2 | 6,074 | 14,268 | ,000 ^b |
| | Residuo | 15,752 | 37 | ,426 | | |
| | Total | 27,900 | 39 | | | |

a. Variable dependiente: Dimensión, rendimiento en el contexto

b. Predictores: (Constante), V1, Gestión administrativa, V2, Talento humano.

La Tabla 12, mostró un grado de correlación R de ,660 entre la dimensión rendimiento en el contexto con las dos variables independientes, gestión administrativa, talento humano; con un nivel de sig. ,000 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe relación significativa entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento en el contexto de los trabajadores del Ministerio de la Producción, determinándose un 66,0% en el grado de asociación entre las variables.

Dimensión rendimiento adaptativo

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento adaptativo de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento adaptativo de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020.

Nivel de significancia $\alpha = 0,05$ y estadístico regresión lineal múltiple

Tabla 13

Determinación del grado de correlación de las variables gestión administrativa, talento humano y la dimensión rendimiento adaptativo, bajo el modelo de regresión lineal múltiple

Resumen del modelo

| Modelo | R | R cuadrado | R cuadrado ajustado | Error estándar de la estimación |
|--------|-------------------|------------|---------------------|---------------------------------|
| 1 | ,540 ^a | ,291 | ,253 | ,763 |

a. Predictores: (Constante), V1: Gestión administrativa, V2: Talento humano

ANOVA^a

| Modelo | | Suma de cuadrados | gl | Media cuadrática | F | Sig. |
|--------|-----------|-------------------|----|------------------|-------|-------------------|
| | Regresión | 8,844 | 2 | 4,422 | 7,598 | ,002 ^b |
| 1 | Residuo | 21,531 | 37 | ,582 | | |
| | Total | 30,375 | 39 | | | |

a. Variable dependiente: Dimensión, rendimiento adaptativo

b. Predictores: (Constante), V1, Gestión administrativa, V2, Talento humano.

La Tabla 13, mostró un grado de correlación R de ,540 entre la dimensión rendimiento adaptativo con las dos variables independientes, gestión administrativa y talento humano; con un nivel de sig. ,002 por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe relación significativa entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento adaptativo de los trabajadores del Ministerio de la Producción, determinándose un 54,0% en el grado de asociación entre las variables..

V. DISCUSIÓN

Posterior al procesamiento y análisis de los datos, el análisis de los estadísticos descriptivos, el análisis de la prueba de hipótesis considerando lo señalado en el objetivo general, y de igual forma el haberse constatado la hipótesis general y las hipótesis específicas, se obtuvieron los resultados correspondientes a las estadísticos descriptivos e inferenciales.

Luego de comprobar estadísticamente el grado de correlación de R de ,540 entre las variables de estudio, calificado por el autor como intermedio, dado el nivel de asociación entre las variables de estudios, este valor se comparó con lo observado por Ceballos (2013) en Ecuador, quien sostuvo que la falta de aprovechamiento del talento humano en instituciones estatales por ciertas debilidades en el proceso administrativo, ocasiona poco desarrollo y baja productividad; asimismo, Alava y Gómez (2016), sostuvieron que este capital humano es gestionado teniendo en consideración: selección de personal, situar al empleado acorde a sus habilidades y perfil, capacitación a los trabajadores, velando siempre por el factor económico (sueldos, incentivos y beneficios de ley), y su relación con el desarrollo profesional del trabajador en la empresa. Esta importancia se observó en valores obtenidos en tres niveles de progreso (inicio-proceso-logrado) de las variables de estudio, que fueron medidos mediante cuestionarios a los trabajadores del Ministerio de la Producción. Respecto a los resultados de la variable Gestión administrativa en los tres niveles mencionados estuvo sobre el 30,0% mostrando que requiere ser mejorada en todos sus procesos de gestión; en este tema, Raffino (2020), sostuvo que la modernización obliga a la mejora de sus recursos mediante el empleo de una mejor gestión administrativa en cumplimiento de los objetivos empresariales previstos, priorizando el recurso humano, a través de mejoras en la Planificación, Organización, Dirección y Control; al respecto, Quiroz (2019), citó que la justicia organizacional, mide el nivel de compromiso, mediante una correlación positiva, que le otorga al personal, una mayor seguridad laboral, mayor satisfacción laboral, que pueden influir en la calidad de la relación entre el directivo y el empleado, en este tema, Reyes (2019), manifestó que se debe poner énfasis en el desarrollo de las actividades de los trabajadores, como es el caso del trabajo en conjunto, los sistemas de información y adiestramiento, factores que inducen a mejores resultados en cooperación de un equipo de trabajo; Lara

(2017), sostuvo que se obtienen mejores resultados con mejores actitudes de los gerentes, jefes o propietarios durante su administración; y por Orlin (2017), con actividades coordinadas con el fin de dirigir y controlar una organización; que (Zhang, 2016), persigue obtener eficacia, productividad, iniciativa y flexibilidad de la gestión mayor a la que se realiza; Bryson (2014), señaló que debe considerarse un compromiso que conduzca a logro de los objetivos a través de un fuerte liderazgo. Respecto al Talento humano, el 35,0% correspondió a las fases de inicio y proceso respectivamente, y la fase logrado fue del 30,0%, lo cual señaló que a esta variable se le debe oponer énfasis en su adecuado desarrollo. Al respecto, los resultados encontrados por Ceballos (2013), en Ecuador, resaltó que la falta de atención al el talento humano, ocasionó poco desarrollo y baja productividad; Domínguez (2008), sostuvo que en España, se dejó de lado a cuadros talentosos por personal que no cumple con el perfil con un menor sueldo, lo que disminuyó la productividad de calidad en las organizaciones Jara *et al.*, (2018), consideró el talento humano como una estrategia de dirección, cuyo objetivo es aumentar el valor de la organización, manteniendo un nivel de conocimiento, capacidad y habilidad para la consecución de las metas que le permita a la organización mantenerse en el entorno competitivo actual; en otras palabras, Nedelcu (2017), sostuvo que el capital humano es considerado un recurso intangible, es el valor otorgado a las personas que laboran en la organización el que tendrá mejor actuación si se les forma continuamente. Jantan *et al.*, (2010), sostuvo que la gestión del talento humano es esencial para las organizaciones que requieren especial atención de la gerencia de recursos humanos. En cuanto a la variable Rendimiento Laboral, arrojó un 45,0% en el nivel inicio, que lo caracterizó como bajo rendimiento del trabajador, y falta de compromiso con la institución, que debe ser mejorado por el área de recursos humanos; el 22,5% en el nivel proceso mostró una tendencia de mejora y el 32,5% en la fase logrado, todavía requiere ser fortalecido con mejoras. Al respecto, Gabini (2017), se refirió a los trabajadores de una organización como los pilares de ella y su éxito depende, del grado de compromiso que sientan en el desempeño de sus funciones, motivo por el cual es importante que el departamento de talento humano mida el rendimiento laboral de sus trabajadores para mejorar los puntos débiles y solucionar los problemas de productividad que se presenten. Brown *et al.*, (2014), consideró al talento humano

como el comportamiento de los empleados, que afectan funciones o tareas específicas, procedimientos, políticas, objetivos y que a su vez debe estar ligado a la confianza con los gerentes; asimismo. Siddiqui (2013), citó a Maslow (1954), quien sostuvo que las necesidades básicas de los trabajadores deben cumplirse en cada uno de sus niveles; y, que sería imposible motivar a alguien con comentarios positivos, si esas necesidades no se encuentran satisfechas, lo que provocaría bajo rendimiento laboral, dado que los problemas de la vida laboral y el rendimiento deben considerarse por igual. Esto significa que, un individuo solo necesita de apoyo y estabilidad emocional, esto le traería mucha satisfacción lo cual se vería reflejado en la conducta hacia el trabajo mejorando los rendimientos en las tareas que se les asigne.

Teniendo en consideración el objetivo específico 1 y contrastación de la hipótesis específica 1; se observó que la Tabla 11, mostró un grado de correlación R de ,505 entre la dimensión rendimiento de la tarea de la variable dependiente, con las variables independientes; cuyo nivel de sig. ,004 confirmó que existió relación significativa entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento de la tarea de los trabajadores del Ministerio de la Producción, lo que determinó un 50,5%, que lo ubicó, según valoración personal, en el grado intermedio de asociación entre las variables. Este resultado tiene relación con Gabini (2017), quien afirmó que la dimensión rendimiento en la tarea, se refirió a conductas que presentaron los trabajadores enfocadas únicamente en tareas técnicas que les son asignadas en su puesto de trabajo; los que Incluyeron el comportamiento al que el trabajador se comprometió cuando inició un trabajo. Los resultados de este trabajo vienen determinados por las conductas relevantes que mantienen al realizar alguna tarea.

En base al objetivo específico 2 y contrastación de la hipótesis específica 2: se observó que la Tabla 12, mostró un grado de correlación R de ,660 entre la dimensión rendimiento del contexto de la variable dependiente, con las variables independientes; cuyo nivel de sig. ,000, confirmó que existió relación significativa entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento del contexto de los trabajadores del Ministerio de la Producción, lo que determinó un 66,0% que lo ubicó, según valoración personal, en el grado intermedio superior, de asociación entre las variables. El resultado obtenido, es analizado por Gabini (2017), quien

relacionó a la dimensión rendimiento en el contexto, con aquellas actividades cuyo propósito está dirigido a mantener un ambiente interpersonal y psicológico entre los actores de la organización (trabajadores, gerentes), en el sitio donde se desarrollan las actividades técnicas.

De acuerdo al objetivo específico 3 y contrastación de la hipótesis específica 3; se observó que la Tabla 13 mostró un grado de correlación R de ,540 entre la dimensión rendimiento adaptativo de la variable dependiente, con las variables independientes; cuyo nivel de sig. ,002 confirmó que existió relación significativa entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento adaptativo de los trabajadores del Ministerio de la Producción, lo que determinó un 54,0% que lo ubicó, según valoración personal, en el grado intermedio, de asociación entre las variables. El resultado se relaciona con lo señalado por Gabini (2017), al sostener que la dimensión rendimiento adaptativo se correlaciona con los cambios que se presentan en el ámbito laboral o ambiente de trabajo de toda organización; el rendimiento adaptativo reflejó el grado de adaptación de un individuo; o sea al grado de adaptación y comprensión del cambio en lugar de trabajo. Un alto rendimiento adaptativo, normalmente tuvieron más ventajas y oportunidades en el ámbito laboral

Basados en las investigaciones y teóricos que han tratado las variables gestión administrativa, talento humano y rendimiento laboral, se observó que la dirección de administración, debe establecer nexos con el área de recursos humanos que permita un fortalecimiento de sus funciones, para mejorar los niveles de progreso del talento humano y rendimiento laboral. De igual forma, la dirección de recursos humanos no puso la debida atención en desarrollar mecanismos de fortalecimiento que establezcan nexos con el personal, para optimizar los niveles de progreso en la gestión del talento humano a fin de impedir el poco desarrollo y baja productividad en las actividades y metas del Ministerio de la Producción; lo cual se mostró en los resultados, cuyos esfuerzos debieron concentrarse en perfeccionar los niveles de proceso y logrado, y superar en el nivel inicio, en los que se encuentran las tres variables, por lo que, se ve la importancia de que la Dirección de recursos humanos, que gestiona los temas sobre el talento humano, mida el rendimiento laboral de sus trabajadores corrigiendo los puntos débiles que

se presenten; accediendo a su desarrollo para garantizar un buen rendimiento de los trabajadores del Ministerio de la Producción.

VI. CONCLUSIONES

- Primera.** - Se comprobó que la Hipótesis General, mostró un grado de correlación R de ,540 entre las variables de estudio; con un nivel de sig. ,002, confirmando que existe relación significativa entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción, lo que determinó un grado de asociación entre las variables del 54,0%.
- Segunda.** - Se comprobó que la hipótesis específica 1, mostró un grado de correlación R de ,505 entre la dimensión rendimiento de la tarea de la variable dependiente, con las variables independientes; con un nivel de sig. ,004, confirmándose que existe relación significativa entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento de la tarea de los trabajadores del Ministerio de la Producción, lo que determinó un 50,5%, de asociación entre las variables.
- Tercera.** - Se comprobó que la hipótesis específica 2, mostró un grado de correlación R de ,660 entre la dimensión rendimiento del contexto de la variable dependiente, con las variables independientes; con un nivel de sig. ,000, confirmándose que existe relación significativa entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento del contexto de los trabajadores del Ministerio de la Producción, lo que determinó un 66,0%, de asociación entre las variables.
- Cuarta.** - Se comprobó que la hipótesis específica 3, mostró un grado de correlación R de ,540 entre la dimensión rendimiento adaptativo de la variable dependiente, con las variables independientes; con un nivel de sig. ,002, confirmándose que existe relación significativa entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento adaptativo de los trabajadores del Ministerio de la Producción, lo que determinó un 54,0%, de asociación entre las variables.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera.** - El Ministerio de la Producción, debe incorporar directivas específicas orientadas a mejorar principalmente los canales administrativos que permitan una fluida y eficiente interrelación entre la administración con el área de recursos humanos y del talento humano de sus trabajadores, a través de mejoras en la planificación, organización, dirección y control.
- Segunda.** - La Dirección de Administración, debe fortalecer los nexos funcionales con el área de recursos humanos que permita mejorar los niveles de progreso en el área de recursos humanos, talento humano como estrategia de dirección para la mejora del rendimiento laboral institucional.
- Tercera.** - La Dirección de Recursos Humanos debe poner especial atención en desarrollar mecanismos que establezcan nexos con el personal, para mejorar los niveles de progreso en la gestión del talento humano a fin de optimizar el desarrollo, la productividad y el compromiso en el desempeño de sus funciones para el logro de las metas del Ministerio de la Producción
- Cuarta.** - Considerar el presente trabajo de investigación como una base para estructurar programas con diseños correlacionales multivariados en las diferentes instituciones pública y privadas para mejorar la relación de la gestión administrativa, impulsando el talento humano de los trabajadores que permita un mejor rendimiento laboral.

VIII. PROPUESTA

Los recursos humanos están estrechamente relacionados con la gestión administrativa y con los fines y objetivos institucionales; siendo importante valorar el talento humano que debe ser considerado en beneficio de la organización, por lo que se propone al Ministerio de la Producción lo siguiente:

1. Fortalecer las funciones de la Oficina de Gestión del Talento Humano, que valore las potencialidades de los trabajadores, así como su desarrollo personal e intelectual, mediante el establecimiento de alianzas estratégicas de patrocinio interinstitucional, sustentadas en propuestas de mejora organizacional y de reconocimiento e imagen positiva en el público usuario;
2. Cumplir rigurosamente las exigencias establecidas para cada perfil del personal requerido en los procesos de selección y reclutamiento, acordes con las funciones a desempeñar, a fin de optimizar la gestión pública.
3. Considerar en los procesos de convocatoria y reclutamiento la preparación y revisión de la base de datos que contenga colaboradores con habilidades y competencias necesarias, necesarias para su promoción o transferencia de área.
4. Evaluar permanentemente el desempeño laboral de los trabajadores que permitan medir sus fortalezas y debilidades, al fin de desarrollar programas de capacitación adecuados a los fines institucionales presentes y futuros.
5. Planear con la debida anticipación, programas de capacitación al personal en función a los resultados de la evaluación en el desempeño de labores, la retroalimentación mejorada de actividades, siguiendo el ciclo de la mejora continua de la calidad del servicio y atención en la gestión pública.
6. Reforzar actividades de capacitación con enfoque en las competencias y cultura de la calidad, a fin de generar conciencia y responsabilidad sobre las acciones del servicio al ciudadano.
7. Realizar estudios de evaluación semestral sobre el impacto en la ejecución de los programas de mejoras y capacitación del personal, teniendo como objetivo la misión y visión institucional.

REFERENCIAS

- Alava, M. Gómez, K. (2016). *Influencia de los Subsistemas de Talento Humano en el desempeño laboral del personal de una Institución*. Universidad Católica de Santiago De Guayaquil. Recuperado de: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/5123>
- Bedoya, A. (2017). *El impacto de las prácticas de recursos humanos de alto compromiso (PRHAC) en el desempeño de las empresas manufactureras del Valle del Cauca: un análisis del papel mediador de la intensidad en la gestión del conocimiento (IGC) y de la innovación* (Tesis para optar el grado de doctor) Universidad de Valencia-España. Recuperado de: <http://roderic.uv.es/handle/10550/61353>
- Benhabib, J. Schmitt, S. Uribe, M. (2017). The Perils of Taylor Rules. *Journal of Economic Theory*, 4 (6), 40-69. Recuperado de: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S0022053199925851?token=8D7D66547B53FC034EAD2F08D995B88B8217B13A9CC3B6329A53B38C24904C5779C9EF25ED1FDBE5C4258BA4AE2EBE38>
- Brown, S. Gray D., McHardy J. Taylor K. (2014). Employee trust and workplace performance. *Journal of Economic Behavior & Organization*, 116 (4), Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0167268115001365>
- Bryson, J. Crosby, C. (2014). Public value governance: Moving beyond traditional public administration and the new public management. *Public Administration Review*, 74 (4), 445-456.
- Cabrera, D. Hernández, F. Díaz, R., Delgado, N., Díaz V. Rosales, C. (2014). Relevant factors to increase the accuracy, feasibility and success of job performance evaluation systems. *Revista Papeles del Psicólogo*. (35). 115-121. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/264082945_Relevant_factors_to_increase_the_accuracy_feasibility_and_success_of_job_performance_evaluation_systems

- Collings, D. Mellahi, K. (2009) Strategic Talent Management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19 (4), 304-313.
- Cohen, N. Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?* Argentina: Editorial Teseo. Recuperado de: http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Ceballos, Y. (2013). *Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral, dirección provincial agropecuaria de Santa Elena, año 2013 La Libertad – Ecuador*. Universidad Estatal Península de Santa Elena. Recuperado de: <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/1136>
- Ceroni, M. (2010) ¿Investigación básica, aplicada o sólo investigación? *Revista de la Sociedad del Perú*, 76(1), 5-6. Recuperado de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-634X2010000100001&lng=es&tlng=es.
- Callohuanca, J. (2019). *Gestión administrativa y su incidencia en el posicionamiento en el mercado de la institución educativa grupo La Paz*. (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad Nacional Federico Villarreal. Recuperado de: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2747>
- Chaitanya V. (2014) Motivation in The Workplace to Improve the Employee Performance. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences*, 2 (6), 2349-4476. Recuperado de: <http://www.ijetmas.com/admin/resources/project/paper/f201411201416479373.pdf>
- Defensoría del Pueblo. (2020). *Estado de Emergencia Sanitaria: El problema de la informalidad laboral en una economía confinada*. Recuperado de: <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/04/Serie-de-Informes-Especiales-N%C2%B0-02-2020-DP-Problema-de-la-informalidad-laboral-en-una-economia-confinada.pdf>.
- Domínguez, S. (2008). *Factores determinantes en la gestión de recursos humanos en empresas de servicios que incorporan de manera sistemática nuevas*

tecnologías: Un estudio de caso en la comunidad Valencia. Recuperado de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/3503/4920>.

Durango, M. (2017). *Propuesta de un modelo de gestión del talento humano para optimizar el desempeño laboral en los trabajadores de la empresa municipal de agua potable y alcantarillado, Chachapoyas, 2016*. (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad César Vallejo–Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18906>

Forester, J. (2020). Kindness, Planners' Response to Vulnerability, and an Ethics of Care in the Time of Covid-19. *Planning Theory & Practice*, 21 (2), 185-188. Recuperado de: <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/14649357.2020.1757886>

Gabini, S., y Salessi, S. (2017). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en trabajadores argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. Recuperado de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>

Gabini, S. (2017). *Potenciales predictores del rendimiento laboral: una exploración empírica*. (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad Nacional de la Plata- Argentina. Recuperado de: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/65394>

Gabini, S. (2018) *Potenciales predictores del rendimiento laboral Una exploración empírica*. Argentina: Editorial Teseo.

Jantan, H., Hamdan, A. Othman, Z. (2010). Human talent prediction in HRM using C4. 5 classification algorithms. *International Journal on Computer Science and Engineering*, 2(8), 2526-2534. Recuperado de: https://www.researchgate.net/profile/Abdul_Hamdan/publication/50194242_Human_Talent_Prediction_in_HRM_using_C45_Classification_Algorithm/links/0deec524a5204a2991000000/Human-Talent-Prediction-in-HRM-using-C45-Classification-Algorithm.pdf

Jáuregui, K. (2017). *La gestión del talento humano en el Perú: una tarea en constante desarrollo*. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/sala-de->

prensa/2017/07/la-gestion-del-talento-humano-en-el-peru-una-tarea-en-
constante-desarrollo/

- Jara, M. Asmat, V. Alberca, N. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23, (83). Universidad del Zulia, Venezuela. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775014>
- Joe J. Sara L. (2019) Strategic human resource management and inertia in the corporate entrepreneurship of a multinational enterprise. *The International Journal of Human Resource Management*, 30 (5). Recuperado de: <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1192051>
- Lara, J. (2017). Impacto de la gestión administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal - Cantón Manta. *Revista ECA Sinergia. Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas*, 8 (2), 144-157. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6230337>
- López, C. (2019). *Gestión Administrativa y la calidad de servicios de tecnología de información en las instituciones del sector público del distrito de Tarapoto*, (Tesis para optar el grado de doctor) Universidad Nacional de San Martín-Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3341>
- López, P. (2004). Población, muestra y muestreo. *Punto Cero*, 09 (08), 69-74. Recuperado de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012&lng=es&tlng=es.
- Linares, H. (2017). *El proceso de capacitación y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de servicio de agua potable y alcantarillado de Lima*. (Tesis para optar el grado de doctor) Universidad Inca Garcilaso de La Vega. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1738>
- Mokaya, S.O., y Gitari, J.W. (2012). Effects of Workplace Recreation on Employee Performance the Case of Kenya Utalii College. *International journal of*

humanities and social science, 2, 176-183. Recuperado de <https://www.cabdirect.org/cabdirect/abstract/20133197818>

Nedelcu, B. (2017). Human talent forecasting. *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, 11 (1), 437-447. doi: <https://doi.org/10.1515/picbe-2017-0047>

Orlin, M. Tsankova, R. (2017). Administrative Management Processes. Improvement Through Collaboration Technologies Implementation. *Apas*, 3 (2), 8-15. Recuperado de: <http://www.apas.admpubl.snsps.ro/handle/2010/373>

Parker, L. Ritson, P. (2011). Accounting's Latent Classicism: Revisiting Classical Management Origins. *Abacus*, 47 (2), 234-265. Recuperado de: https://www.academia.edu/31889941/Accountings_Latent_Classicism_Revisiting_Classical_Management_Organisation

Pacheco, R. Granados, C. Robles, A. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información Tecnológica*, 29 (5), 259-266. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/infotec/v29n5/0718-0764-infotec-29-05-00259.pdf>

Pedraza, E. Amaya, G. Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

Pradhan, Rabindra y Jena, Lalatendu. (2016). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation. *Business Perspectives and Research*. 5 (2), 1-17. Recuperada de: https://www.researchgate.net/publication/311650540_Employee_Performance_at_Workplace_Conceptual_Model_and_Empirical_Validation

Quezada, C. (2019) *Justicia Organizacional, Gestión Administrativa y Tic*. (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad da Coruña. Recuperado de: <https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/24525>

- Quirós, F. (2015). *Análisis de las tendencias en gestión de los recursos humanos desde una perspectiva académica y empresarial*. (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad de Sevilla - España. Recuperado de: <https://idus.us.es/handle/11441/38448>
- Raffino, M. (2020). *Gestión Administrativa*. Argentina: Paidós. Recuperado de: <https://concepto.de/gestion-administrativa/#ixzz6sjhk9ati>
- Ramírez, R., Espindola, C., Ruíz, G. Hugueth, A. (2019). Gestión del Talento Humano: Análisis desde el Enfoque Estratégico. *Información tecnológica*, 30 (6),167-176 Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642019000600167&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Reyes, N. (2019). *Factores que mejoran el desempeño de los recursos humanos en la gestión administrativa de los gobiernos locales municipales en Lima Metropolitana*. (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad Autónoma de Nuevo León, México.: <http://eprints.uanl.mx/id/eprint/18476>
- Río, M. Maldonado, C. Álvarez, J. Sarango, P. (2017). Capital Humano vs Gestión del Talento en las Universidades. *Revisión Bibliométrica*. Recuperado de:<https://www.semanticscholar.org/paper/Capital-Humano-vs-Gesti%C3%B3n-del-Talento-en-las-R%C3%ADo-Rama-Maldonado-Erazo/48bd5b14d3f95f2d7b56beadd1ae24f268278e84>
- Roelofsen, C. (2002). The impact of office environments on employee performance: The design of the workplace as a strategy for productivity enhancement. *Journal of Facilities Management*. 1 (2), 247-264. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/242347378_The_impact_of_office_environments_on_employee_performance_The_design_of_the_workplace_as_a_strategy_for_productivity_enhancement
- Siddiqui, Muhammad. (2013). Impact of work life conflict on employee performance. *Far east journal of psychology and business*. 12 (5), 26-40. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/265051738_IMPACT_OF_WORK_LIFE_CONFLICT_ON_EMPLOYEE_PERFORMANCE

- Vásquez, S. (2017). *Propuesta de un programa de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral de los funcionarios y servidores de la Unidad de Gestión Educativa Local Ferreñafe*. (Tesis para optar el grado de doctor) Universidad César Vallejo – Perú. Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/2508>
- Velásquez, B. Ponce, V. Coello, F. (2016) La Gestión Administrativa y Financiera, Una Perspectiva desde los Supermercados del Cantón Quevedo. *Revista Empresarial, ICE-FEE-UCSG*. 2 (10), - 15-20.
- Khatri, P. Shikha, G. Kapil, G. (2010). *Talent Management in HR*. *Journal of Management and Strategy*. Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/49596608_Talent_Management_in_HR
- Zhang, Y. (2016). Research on the Office Administration Management New Ideas and Countermeasures under Fine Management Perspective. International Symposium on Engineering Technology. *Education and Management*, 2 (3), 4-8. Recuperado de: <https://pdfs.semanticscholar.org/06ee/4bbdcccff1debafe292c213beef9ca5776830.pdf>

ANEXOS

Anexo 01: Matriz de Consistencia de la tesis.

| TÍTULO: Gestión administrativa, talento humano y rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020 | | | | | | |
|--|---|--|------------------------------------|--|-------|---|
| AUTORA: Giovanna Torres Rettes | | | | | | |
| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | |
| <p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento en la tarea de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento en el contexto de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento adaptativo de los trabajadores</p> | <p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Establecer la relación entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento en la tarea de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento en el contexto de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020.</p> <p>Establecer la relación entre la gestión administrativa,</p> | <p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento en la tarea de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020.</p> <p>Existe relación significativa entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento en el contexto de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020.</p> | Variable 1: Gestión administrativa | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos |
| | | | Gestión estratégica | Procesos continuos | p.1 | Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5) |
| | | | | Mantenimiento de la organización | p.2 | |
| | | | | Integración de áreas | p.3 | |
| | | | | Identificación de la misión | p.4 | |
| | | | | Identificación de la misión | p.5 | |
| | | | | Análisis del entorno interno y externo | p.6 | Inicio Proceso Logrado |
| | | | | Establece metas y objetivos | p.7 | |
| | | | | Selección de planes y estrategias | p.8 | |
| Gestión operativa | Pone en práctica los planes y estrategias proyectados | p.9, p.10 | Bajo Medio Alto | | | |
| | Desarrollo de actividades organizacionales | p.11, p.12 | | | | |
| | Coordinación entre áreas y jefaturas | p.13, p.14 | | | | |
| Gestión de control | Evalúa el grado de eficiencia | p.15, p.16 | | | | |
| | Aseguramiento de actividades | p.17 | | | | |

| | | | | | | | |
|---|--|---|-------------------------------------|---|----------|---|--|
| del Ministerio de la Producción, Lima 2020? | talento humano y el rendimiento adaptativo de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020. | Existe relación significativa entre la gestión administrativa, talento humano y el rendimiento adaptativo de los trabajadores del Ministerio de la Producción, Lima 2020. | Mide el desempeño organizacional | p.18 | | | |
| | | | Compara el desempeño organizacional | p.19 | | | |
| | | | Determina acciones correctivas | p.20 | | | |
| | | | Variable 2: Talento humano | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos | |
| | | | Reclutamiento | Captar candidatos competentes | p.1 | – Nunca (1) – Casi nunca (2) – A veces (3) – Casi siempre (4) Siempre (5) | |
| | | | | Integrar al proceso de selección candidatos competentes | p.2 | | |
| | | | | Contar con un banco de candidatos | p.3, p.4 | | |
| | | | Selección | Evaluar competencias individuales | p.5, p.6 | | |
| | | | | Perfil acorde al puesto de trabajo | p.7 | Inicio Proceso Logrado | |
| Evaluar competencias requeridas por la organización | p.8 | | | | | | |
| Capacitación | Potenciación de competencias individuales | p.9 | Bajo Medio Alto | | | | |
| | Competencias para ser aplicadas en la organización | p.10 | | | | | |
| | Crear nuevas competencias | p.11, p.12 | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------------------|--|--|-------------------------|---|------------------------------------|---|
| | | | | Capacitación de cuadros con potencial laboral | p.13 | |
| | | | Recompensa | Atrae y retiene talentos para la organización | p.14 | |
| | | | | Motiva y consigue el compromiso del personal | p.15 | |
| | | | | Brinda un trato equitativo | p.16 | |
| | | | | Cumple con las normas laborales | p.17 | |
| | | | | Evaluación del desempeño | Evalúa el desempeño en cada puesto | p.18 |
| | | | | Mide el compromiso del personal | p.19 | |
| | | | | Verifica el alcance de objetivos | p.20 | |
| Variable 3: Rendimiento laboral | | | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Niveles o rangos |
| | | | Rendimiento en la tarea | Desarrollo de tareas técnicas | p.1 | – Nunca (1) – Casi nunca (2) – A veces (3) – Casi siempre (4) – Siempre (5) |
| | | | | Cumplimiento de tareas dentro de lo previsto | p.2, p.3 | |
| | | | | Alcance de objetivos laborales en el mes de trabajo | | |
| | | | | Soluciones creativas a problemas en las tareas | p.4, p.5 | |

| | | | | | | | |
|--|--|--|----------------------------|---------------------------------------|---|------------------------------|---------------|
| | | | | Busca nuevos desafíos en su trabajo | p.6 | Inicio Proceso Logrado | |
| | | | Rendimiento en el contexto | Planifica su trabajo | p.7, p.8 | | |
| | | | | | Actualiza sus habilidades | p.9, p.10 | Bajo Medio |
| | | | | Participa en las reuniones de trabajo | p.11 | | |
| | | | Rendimiento adaptativo | Se adapta a los cambios en las tareas | p.12, p.13 | Alto | |
| | | | | | Se ajusta a las necesidades de la organización | | p.14 |
| | | | | | Se integra en tareas conjuntas con otros compañeros | | p.15, p.16 |
| | | | | | Lidera a su grupo de trabajo | | p.17, p.18 |
| | | | | | Propone soluciones a problemas que se presentan | | p.19, p.20 |

| TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | TÉCNICAS E INSTRUMENTOS | ESTADÍSTICA A UTILIZAR |
|--|---|---|---|
| <p>TIPO: Básica</p> <p>DISEÑO: No experimental Correlacional, transversal</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo</p> | <p>POBLACIÓN: 40 trabajadores del Ministerio de la Producción.</p> <p>La población es de tipo censal</p> | <p>Variable 1: Gestión administrativa Técnica: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autora: Giovanna Torres Rettes Adaptación: Lara (2017) Ámbito de Aplicación: Ministerio de la Producción Forma de Administración: Virtual</p> <p>Variable 2: Talento humano Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autora: Giovanna Torres Rettes Adaptación: Jara, Asmat y Alberca (2018). Ámbito de Aplicación: Ministerio de la Producción Forma de Administración: Virtual</p> <p>Variable 3: Rendimiento laboral Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Autora: Giovanna Torres Rettes Adaptación: Gabini y Salessi (2016). Ámbito de Aplicación: Ministerio de la Producción Forma de Administración: Virtual</p> | <p>DESCRIPTIVA: Descripción de las variables y dimensiones en tablas de frecuencia y figuras tipo barras porcentuales.</p> <p>INFERENCIAL: La estadística inferencial establecerá la correlación de una variable o más con otra, a través de diversos estadísticos como el pseudo r cuadrado, Cox y Snell, Nagelkerke y McFadden.</p> |

Matriz de operacionalización de la variable gestión administrativa

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|--|---|---|---|--|--------------------------|
| Variable x1: Gestión administrativa | La gestión administrativa es considerada como un proceso sistémico, flexible, dinámico y continuo el cual se compone de distintas dimensiones y permite la planificación, organización, ejecución y control de diversas actividades, encaminadas al logro de resultados en el menor tiempo y esfuerzo (Lara, 2017). | La gestión administrativa se medirá a través de la encuesta, estableciendo si se desarrolla la gestión estratégica, gestión operativa y gestión de control, según la percepción de la muestra seleccionada. | Gestión estratégica | <u>Procesos continuos</u> <u>Mantenimiento de la organización</u> <u>Integración de áreas</u> <u>Identificación de la misión</u> <u>Identificación de la visión</u> <u>Análisis del entorno interno y externo</u> <u>Establece metas y objetivos</u> <u>Selección de planes y estrategias</u> | Escala Ordinal de Likert |
| | | Gestión operativa | <u>Pone en práctica los planes y estrategias proyectados</u> <u>Desarrollo de actividades organizacionales</u> <u>Coordinación entre áreas y jefaturas</u> | | |
| | | Gestión de control | <u>Evalúa el grado de eficiencia</u> <u>Aseguramiento de actividades</u> <u>Mide el desempeño organizacional</u> <u>Compara el desempeño organizacional</u> <u>Determina acciones correctivas</u> | | |

Nota: Elaborado a partir del marco teórico

Matriz de operacionalización de la variable rendimiento laboral

| VARIABLE | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|------------------------------------|---|---|---|---|--------------------------|
| Variable Y: Rendimiento laboral | Se define el rendimiento laboral como el comportamiento de los individuos cooperantes de una organización orientado a las tareas y sobrepasando las exigencias, teniendo como consecuencia alta o baja productividad o eficacia. (Gabina, y Salessi, 2017). | El rendimiento laboral se medirá a través de la encuesta, estableciendo si se desarrolla el rendimiento en la tarea, rendimiento en el contexto y adaptativo, según la percepción de la muestra seleccionada. | Rendimiento en la tarea Rendimiento en el contexto Rendimiento adaptativo | Desarrollo de tareas técnicas Cumplimiento de tareas dentro de lo previsto Alcance de objetivos laborales en el mes de trabajo Soluciones creativas a problemas en las tareas Planifica su trabajo Actualiza sus habilidades Participa en las reuniones de trabajo Se adapta a los cambios en las tareas Se ajusta a las necesidades de la organización Se integra en tareas conjuntas con otros compañeros Lidera a su grupo de trabajo Propone soluciones a problemas que se presentan | Escala Ordinal de Likert |

Nota: Elaborado a partir del marco teórico

Anexo 02: Instrumento de recolección de datos

Instrumento de la Gestión Administrativa



Instrucciones

Buenos días estimado colaborador (a), gracias por tomarse unos minutos para responder las siguientes preguntas que se les presenta a continuación, ello ayudará a establecer la situación de la **Gestión Administrativa**. Debe tomar en cuenta las siguientes alternativas, donde tendrá que marcar una de ellas por pregunta, acorde a su criterio y experiencia. No hay respuesta buena o mala solo pretendemos conocer su punto de vista para fines de investigación, por lo que se solicita sinceridad.

Información específica

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

| Dimensión: Gestión estratégica | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------------|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Los procesos en el sistema de trabajo delineados por la Dirección son continuos. | | | | | |
| 2 | La Dirección promueve la cohesión y mantenimiento de toda la organización. | | | | | |
| 3 | Hay integración entre las áreas de los departamentos del Ministerio de la Producción. | | | | | |
| 4 | Reconoce la misión de su lugar de trabajo. | | | | | |
| 5 | La organización fomenta la innovación, calidad y sostenibilidad ambiental al sector productivo. | | | | | |
| 6 | En su área de trabajo se evalúan los fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades. | | | | | |
| 7 | En su área de trabajo se establecen metas y objetivos claros para el desarrollo de sus actividades. | | | | | |
| 8 | ¿Los planes y estrategias para el desenvolvimiento de sus actividades son seleccionados de manera oportuna? | | | | | |
| Dimensión: Gestión operativa | | | | | | |
| 9 | La Dirección pone en práctica los planes y estrategias proyectados a futuro. | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------------------------|---|--|--|--|--|--|
| 10 | Se desarrollan los planes y estrategias de manera oportuna para el logro de objetivos y metas. | | | | | |
| 11 | La Dirección realiza actividades de comunicación y coordinación continua. | | | | | |
| 12 | La Dirección desarrolla actividades de dirección y evaluación organizacional. | | | | | |
| 13 | Las áreas de la organización y las jefaturas se encuentran coordinadas entre sí. | | | | | |
| 14 | Se promueven reuniones entre las distintas áreas, jefaturas y direcciones de manera periódica. | | | | | |
| Dimensión: Gestión de control | | | | | | |
| 15 | Se evalúa el grado de eficiencia en las diferentes áreas de la organización con respecto al trabajo que realiza. | | | | | |
| 16 | La organización analiza la relación entre las horas empleadas para alguna labor y el resultado de esta. | | | | | |
| 17 | Se realiza un seguimiento de las actividades que realizan por parte de la dirección. | | | | | |
| 18 | Se mide periódicamente su desempeño organizacional. | | | | | |
| 19 | Las evaluaciones de su desempeño organizacional son comparadas con evaluaciones realizadas anteriormente. | | | | | |
| 20 | La dirección establece acciones correctivas cuando se determina algún error o no conformidad en las áreas de la organización. | | | | | |

Instrumento del Talento Humano



Instrucciones

Buenos días estimado colaborador (a), gracias por tomarse unos minutos para responder las siguientes preguntas que se les presenta a continuación, ello ayudará a establecer la situación de la **Talento Humano**. Debe tomar en cuenta las siguientes alternativas, donde tendrá que marcar una de ellas por pregunta, acorde a su criterio y experiencia. No hay respuesta buena o mala solo pretendemos conocer su punto de vista para fines de investigación, por lo que se solicita sinceridad.

Información específica

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

| Dimensión: Reclutamiento | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Al momento del reclutamiento del personal observo la captación de candidatos competentes para los cargos ofertados. | | | | | |
| 2 | Al momento de la selección los candidatos eran personas capaces de adaptarse a los cambios y de resolver problemas organizacionales. | | | | | |
| 3 | La dirección cuenta con un banco de candidatos a los cuales recurrir al momento de necesitar algún personal. | | | | | |
| 4 | La organización cuenta con una base de datos histórica con posibles aspirantes para el reclutamiento. | | | | | |
| Dimensión: Selección | | | | | | |
| 5 | Se realizan evaluación de competencia al momento de la selección de personal. | | | | | |
| 6 | Se identifican las necesidades de capacitación y desarrollo personal al momento de la selección. | | | | | |
| 7 | Al momento de elegir al personal su perfil de competencia concuerda con el puesto de trabajo. | | | | | |
| 8 | La organización recurre a la evaluación de las competencias como método de comprobación de las capacidades de los candidatos. | | | | | |

| Dimensión: Capacitación | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 9 | La dirección promueve la potenciación de las competencias individuales de los trabajadores a través de la capacitación continua. | | | | |
| 10 | La organización fomenta el desempeño de habilidades que aumenten la productividad laboral. | | | | |
| 11 | Se le brinda al trabajador la posibilidad de desarrollar nuevas competencias que traiga consigo beneficios individuales y organizacionales. | | | | |
| 12 | Se les brinda a los trabajadores conocimientos amplios mediante la capacitación que le permita desempeñarse en un puesto nuevo distinto al actual. | | | | |
| 13 | Se capacita al personal con potencial para desenvolverse en áreas específicas. | | | | |
| Dimensión: Recompensa | | | | | |
| 14 | La recompensa ofertada a los trabajadores atrae y retiene talentos para la organización. | | | | |
| 15 | La recompensa recibida por los trabajadores motiva y crea un compromiso con la organización. | | | | |
| 16 | El salario percibido por los trabajadores es un indicador del trato equitativo de la organización. | | | | |
| 17 | El pago recibido por los trabajadores está acorde con las normas laborales del país. | | | | |
| Dimensión: Evaluación del desempeño | | | | | |
| 18 | La evaluación de desempeño es realizada por puesto de trabajo. | | | | |
| 19 | El compromiso del personal es medido a través de la evaluación de desempeño. | | | | |
| 20 | se verifica el logro de los objetivos organizacionales a través de la evaluación de desempeño. | | | | |

Instrumento del Rendimiento Laboral



Instrucciones

Buenos días estimado colaborador (a), gracias por tomarse unos minutos para responder las siguientes preguntas que se les presenta a continuación, ello ayudará a establecer la situación de la **Rendimiento Laboral**. Debe tomar en cuenta las siguientes alternativas, donde tendrá que marcar una de ellas por pregunta, acorde a su criterio y experiencia. No hay respuesta buena o mala solo pretendemos conocer su punto de vista para fines de investigación, por lo que se solicita sinceridad.

Información específica

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

| Dimensión: Rendimiento en la tarea | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|--|---|---|---|---|---|
| 1 | El desarrollo de las tareas asignadas está adecuadas al puesto de trabajo. | | | | | |
| 2 | Las tareas asignadas son realizadas en el tiempo oportuno. | | | | | |
| 3 | En el desarrollo de sus tareas asignadas cumple con los objetivos propuestos al inicio de ella. | | | | | |
| 4 | Busca soluciones creativas a los problemas que se les presentan en la ejecución de las tareas. | | | | | |
| 5 | Si en la ejecución de las tareas asignadas tiene algún inconveniente se las ingenia hasta solucionarlo. | | | | | |
| 6 | Durante la realización de sus tareas busca nuevos desafíos que afrontar en su trabajo. | | | | | |
| Dimensión: Rendimiento en el contexto | | | | | | |
| 7 | Las tareas son planificadas con anticipación para un mejor rendimiento en el trabajo. | | | | | |
| 8 | El logro de los objetivos en su labor se basa en la planificación constante de las asignaciones recibidas. | | | | | |
| 9 | Recibe capacitación continua para el desarrollo de nuevas habilidades. | | | | | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| 10 | Se le solicita al trabajador la actualización curricular periódica con énfasis en los nuevos conocimientos que haya adquirido. | | | | | |
| 11 | Participa en las reuniones pautadas por la dirección o jefaturas de la organización. | | | | | |
| Dimensión: Rendimiento adaptativo | | | | | | |
| 12 | Cuando se realizan cambios en las tareas que normalmente ejecuta se adapta fácilmente. | | | | | |
| 13 | Si se le asigna una tarea diferente a la que está acostumbrado la realiza sin ningún inconveniente. | | | | | |
| 14 | Si la organización necesita que asuma un puesto distinto al asignado puede adaptarse a este cambio. | | | | | |
| 15 | Las tareas realizadas con otros compañeros agilizan el logro de los objetivos. | | | | | |
| 16 | ¿El trabajo conjunto con otros compañeros ayuda al cumplimiento de las metas? | | | | | |
| 17 | Lidera a su grupo de trabajo en el desarrollo de las tareas. | | | | | |
| 18 | Los compañeros de su núcleo laboral lo eligen siempre para representarlo ante la dirección. | | | | | |
| 19 | Propone soluciones a los problemas que se presenten en el desarrollo de sus labores. | | | | | |
| 20 | Toma decisiones rápidas cuando se enfrenta a alguna emergencia o para solucionar un problema. | | | | | |

Anexo 03: Certificados de validación de los instrumentos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Gestión administrativa

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN: Gestión estratégica | | | | | | | |
| 1 | ¿Los procesos en el sistema de trabajo delineados por la Dirección son continuos? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿La Dirección promueve la cohesión y mantenimiento de toda la organización? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Hay integración entre las áreas de las direcciones del Ministerio de la Producción? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Reconoce la misión de su lugar de trabajo? | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿ La organización fomenta la innovación, calidad y sostenibilidad ambiental al sector productivo? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿En su área de trabajo se evalúan los fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades? | X | | X | | X | | |
| 7 | ¿ En su área de trabajo se establecen metas y objetivos claros para el desarrollo de sus actividades? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿Los planes y estrategias para el desenvolvimiento de sus actividades son seleccionados de manera oportuna? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Gestión operativa | | | | | | | |
| 9 | ¿ La Dirección pone en práctica los planes y estrategias proyectados a futuro? | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 10 | ¿ Se desarrollan los planes y estrategias de manera oportuna para el logro de objetivos y metas? | X | | X | | X | | |
| 11 | ¿La Dirección realiza actividades de comunicación y coordinación continua? | X | | X | | X | | |
| 12 | ¿La Dirección desarrolla actividades de dirección y evaluación organizacional? | X | | X | | X | | |
| 13 | ¿Las áreas de la organización y las jefaturas se encuentran coordinadas entre sí? | X | | X | | X | | |
| 14 | ¿Se promueven reuniones entre las distintas áreas, jefaturas y direcciones de manera periódica? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Gestión de control | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 15 | ¿ Se evalúa el grado de eficiencia en las diferentes áreas de la organización con respecto al trabajo que realiza? | X | | X | | X | | |
| 16 | ¿La organización analiza la relación entre las horas empleadas para alguna labor y el resultado de esta? | X | | X | | X | | |
| 17 | ¿Se realiza un seguimiento de las actividades que realizan por parte de la dirección? | X | | X | | X | | |
| 18 | ¿Se mide periódicamente su desempeño organizacional? | X | | X | | X | | |
| 19 | ¿Las evaluaciones de su desempeño organizacional son comparadas con evaluaciones realizadas anteriormente? | X | | X | | X | | |
| 20 | ¿ La dirección establece acciones correctivas cuando se determina algún error o no conformidad en las áreas de la organización? | X | | X | | X | | |

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Talento Humano

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | SI | No | SI | No | SI | No | |
| | DIMENSIÓN: Reclutamiento | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 1 | ¿Al momento del reclutamiento del personal observo la captación de candidatos competentes para los cargos ofertados? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Al momento de la selección los candidatos eran personas capaces de adaptarse a los cambios y de resolver problemas organizacionales? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿ La dirección cuenta con un banco de candidatos a los cuales recurrir al momento de necesitar algún personal? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿ La organización cuenta con una base de datos histórica con posibles aspirantes para el reclutamiento? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Selección | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 5 | ¿ Se realiza evaluación de competencia al momento de la selección del personal? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿ Se identifican las necesidades de capacitación y desarrollo personal al momento de la selección? | X | | X | | X | | |
| 7 | ¿ Al momento de elegir al personal su perfil de competencia concuerda con el puesto de trabajo? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿ La organización recurre a la evaluación de las competencias como método de comprobación de las capacidades de los candidatos? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Capacitación | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 9 | ¿ La dirección promueve la potenciación de las competencias individuales de los trabajadores a través de la capacitación continua? | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|----|----|----|----|----|----|--|
| 10 | ¿ La organización fomenta el desempeño de habilidades que aumenten la productividad laboral? | X | | X | | X | | |
| 11 | ¿ Se le brinda al trabajador la posibilidad de desarrollar nuevas competencias que traiga consigo beneficios individuales y organizacionales? | X | | X | | X | | |
| 12 | ¿ Se le brinda a los trabajadores conocimientos amplios mediante la capacitación que le permita desempeñarse en un puesto nuevo distinto al actual? | X | | X | | X | | |
| 13 | ¿Se capacita al personal con potencial para desenvolverse en áreas específicas? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Recompensa | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 14 | ¿ La recompensa ofertada a los trabajadores atrae y retiene talentos para la organización? | X | | X | | X | | |
| 15 | ¿ La recompensa recibida por los trabajadores motiva y crea un compromiso con la organización? | X | | X | | X | | |
| 16 | ¿ El salario percibido por los trabajadores es un indicador del trato equitativo de la organización? | X | | X | | X | | |
| 17 | ¿ El pago recibido por los trabajadores está acorde con las normas laborales del país? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Evaluación del desempeño | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 18 | ¿ La evaluación de desempeño es realizada por puesto de trabajo? | X | | X | | X | | |
| 19 | ¿ El compromiso del personal es medido a través de la evaluación de desempeño? | X | | X | | X | | |
| 20 | ¿ Se verifica el logro de los objetivos organizacionales a través de la evaluación de desempeño? | X | | X | | X | | |

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Rendimiento Laboral

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN: Rendimiento en la tarea | | | | | | | |
| 1 | ¿ El desarrollo de las tareas asignadas está adecuadas al puesto de trabajo? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿ Las tareas asignadas son realizadas en el tiempo oportuno? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿ En el desarrollo de sus tareas asignadas cumple con los objetivos propuestos al inicio de ella? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿ Busca soluciones creativas a los problemas que se les presentan en la ejecución de las tareas? | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿ Si en la ejecución de las tareas asignadas tiene algún inconveniente se las ingenia hasta solucionarlo? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿ Durante la realización de sus tareas busca nuevos desafíos que afrontar en su trabajo? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Rendimiento en el contexto | | | | | | | |
| 7 | ¿ Las tareas son planificadas con anticipación para un mejor rendimiento en el trabajo? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿ El logro de los objetivos en su labor se basa en la planificación constante de las asignaciones recibidas.? | X | | X | | X | | |
| 9 | ¿ Recibe capacitación continua para el desarrollo de nuevas habilidades? | X | | X | | X | | |
| 10 | ¿ Se le solicita al trabajador la actualización curricular periódica con énfasis en los nuevos conocimientos que haya adquirido? | X | | X | | X | | |
| 11 | ¿ Participa en las reuniones pautadas por la dirección o jefaturas de la organización? | X | | X | | X | | |

| | DIMENSIÓN: Rendimiento adaptativo | x | | x | | x | No | |
|----|---|---|--|---|--|---|----|--|
| 12 | ¿ Cuando se realizan cambios en las tareas que normalmente ejecuta se adapta fácilmente? | x | | x | | x | | |
| 13 | ¿ Si se le asigna una tarea diferente a la que está acostumbrado la realiza sin ningún inconveniente? | x | | x | | x | | |
| 14 | ¿ Si la organización necesita que asuma un puesto distinto al asignado puede adaptarse a este cambio? | x | | x | | x | | |
| 15 | ¿Las tareas realizadas con otros compañeros agilizan el logro de los objetivos? | x | | x | | x | | |
| 16 | ¿El trabajo conjunto con otros compañeros ayuda al cumplimiento de las metas? | x | | x | | x | | |
| 17 | ¿ Lidera a su grupo de trabajo en el desarrollo de las tareas? | x | | x | | x | | |
| 18 | ¿ Los compañeros de su núcleo laboral lo eligen siempre para representarlo ante la dirección? | x | | x | | x | | |
| 19 | ¿ Propone soluciones a los problemas que se presenten en el desarrollo de sus labores? | x | | x | | x | | |
| 20 | ¿ Toma decisiones rápidas cuando se enfrenta a alguna emergencia o para solucionar un problema? | x | | x | | x | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr.: Juan Méndez Vergaray DNI: 09200211

Especialidad del validador: _____

Lima, 26 de Octubre del 2020.



Firma y Sello

Firma del experto informante
Especialidad:

Certificados de validación de instrumentos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: **Gestión administrativa**

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN: Gestión estratégica | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 1 | ¿Los procesos en el sistema de trabajo delineados por la Dirección son continuos? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿La Dirección promueve la cohesión y mantenimiento de toda la organización? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Hay integración entre las áreas de las direcciones del Ministerio de la Producción? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Reconoce la misión de su lugar de trabajo? | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿La organización fomenta la innovación, calidad y sostenibilidad ambiental al sector productivo? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿En su área de trabajo se evalúan los fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades? | X | | X | | X | | |
| 7 | ¿En su área de trabajo se establecen metas y objetivos claros para el desarrollo de sus actividades? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿Los planes y estrategias para el desenvolvimiento de sus actividades son seleccionados de manera oportuna? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Gestión operativa | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 9 | ¿La Dirección pone en práctica los planes y estrategias proyectados a futuro? | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 10 | ¿ Se desarrollan los planes y estrategias de manera oportuna para el logro de objetivos y metas? | X | | X | | X | |
| 11 | ¿La Dirección realiza actividades de comunicación y coordinación continua? | X | | X | | X | |
| 12 | ¿La Dirección desarrolla actividades de dirección y evaluación organizacional? | X | | X | | X | |
| 13 | ¿Las áreas de la organización y las jefaturas se encuentran coordinadas entre sí? | X | | X | | X | |
| 14 | ¿Se promueven reuniones entre las distintas áreas, jefaturas y direcciones de manera periódica? | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN: Gestión de control | Si | No | Si | No | Si | No |
| 15 | ¿ Se evalúa el grado de eficiencia en las diferentes áreas de la organización con respecto al trabajo que realiza? | X | | X | | X | |
| 16 | ¿La organización analiza la relación entre las horas empleadas para alguna labor y el resultado de esta? | X | | X | | X | |
| 17 | ¿Se realiza un seguimiento de las actividades que realizan por parte de la dirección? | X | | X | | X | |
| 18 | ¿Se mide periódicamente su desempeño organizacional? | X | | X | | X | |
| 19 | ¿Las evaluaciones de su desempeño organizacional son comparadas con evaluaciones realizadas anteriormente? | X | | X | | X | |
| 20 | ¿ La dirección establece acciones correctivas cuando se determina algún error o no conformidad en las áreas de la organización? | X | | X | | X | |

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Talento Humano

| N° | DIMENSIONES / Ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | SI | No | SI | No | SI | No | |
| | DIMENSIÓN: Reclutamiento | | | | | | | |
| 1 | ¿Al momento del reclutamiento del personal observo la captación de candidatos competentes para los cargos ofertados? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Al momento de la selección los candidatos eran personas capaces de adaptarse a los cambios y de resolver problemas organizacionales? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿ La dirección cuenta con un banco de candidatos a los cuales recurrir al momento de necesitar algún personal? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿ La organización cuenta con una base de datos histórica con posibles aspirantes para el reclutamiento? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Selección | | | | | | | |
| 5 | ¿ Se realiza evaluación de competencia al momento de la selección del personal? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿ Se identifican las necesidades de capacitación y desarrollo personal al momento de la selección? | X | | X | | X | | |
| 7 | ¿ Al momento de elegir al personal su perfil de competencia concuerda con el puesto de trabajo? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿ La organización recurre a la evaluación de las competencias como método de comprobación de las capacidades de los candidatos? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Capacitación | | | | | | | |
| 9 | ¿ La dirección promueve la potenciación de las competencias individuales de los trabajadores a través de la capacitación continua? | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|----|----|----|----|----|----|--|
| 10 | ¿ La organización fomenta el desempeño de habilidades que aumenten la productividad laboral? | X | | X | | X | | |
| 11 | ¿ Se le brinda al trabajador la posibilidad de desarrollar nuevas competencias que traiga consigo beneficios individuales y organizacionales? | X | | X | | X | | |
| 12 | ¿ Se le brinda a los trabajadores conocimientos amplios mediante la capacitación que le permita desempeñarse en un puesto nuevo distinto al actual? | X | | X | | X | | |
| 13 | ¿Se capacita al personal con potencial para desenvolverse en áreas específicas? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Recompensa | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 14 | ¿ La recompensa ofertada a los trabajadores atrae y retiene talentos para la organización? | X | | X | | X | | |
| 15 | ¿ La recompensa recibida por los trabajadores motiva y crea un compromiso con la organización? | X | | X | | X | | |
| 16 | ¿ El salario percibido por los trabajadores es un indicador del trato equitativo de la organización? | X | | X | | X | | |
| 17 | ¿ El pago recibido por los trabajadores está acorde con las normas laborales del país? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Evaluación del desempeño | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 18 | ¿ La evaluación de desempeño es realizada por puesto de trabajo? | X | | X | | X | | |
| 19 | ¿ El compromiso del personal es medido a través de la evaluación de desempeño? | X | | X | | X | | |
| 20 | ¿ Se verifica el logro de los objetivos organizacionales a través de la evaluación de desempeño? | X | | X | | X | | |

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Rendimiento Laboral

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN: Rendimiento en la tarea | | | | | | | |
| 1 | ¿ El desarrollo de las tareas asignadas está adecuadas al puesto de trabajo? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿ Las tareas asignadas son realizadas en el tiempo oportuno? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿ En el desarrollo de sus tareas asignadas cumple con los objetivos propuestos al inicio de ella? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿ Busca soluciones creativas a los problemas que se les presentan en la ejecución de las tareas? | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿ Si en la ejecución de las tareas asignadas tiene algún inconveniente se las ingenia hasta solucionarlo? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿ Durante la realización de sus tareas busca nuevos desafíos que afrontar en su trabajo? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Rendimiento en el contexto | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | ¿ Las tareas son planificadas con anticipación para un mejor rendimiento en el trabajo? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿ El logro de los objetivos en su labor se basa en la planificación constante de las asignaciones recibidas.? | X | | X | | X | | |
| 9 | ¿ Recibe capacitación continua para el desarrollo de nuevas habilidades? | X | | X | | X | | |
| 10 | ¿ Se le solicita al trabajador la actualización curricular periódica con énfasis en los nuevos conocimientos que haya adquirido? | X | | X | | X | | |
| 11 | ¿ Participa en las reuniones pautadas por la dirección o jefaturas de la organización? | X | | X | | X | | |

| | DIMENSIÓN: Rendimiento adaptativo | X | | X | | X | No | |
|----|---|---|--|---|--|---|----|--|
| 12 | ¿ Cuando se realizan cambios en las tareas que normalmente ejecuta se adapta fácilmente? | X | | X | | X | | |
| 13 | ¿ Si se le asigna una tarea diferente a la que está acostumbrado la realiza sin ningún inconveniente? | X | | X | | X | | |
| 14 | ¿ Si la organización necesita que asuma un puesto distinto al asignado puede adaptarse a este cambio? | X | | X | | X | | |
| 15 | ¿Las tareas realizadas con otros compañeros agilizan el logro de los objetivos? | X | | X | | X | | |
| 16 | ¿El trabajo conjunto con otros compañeros ayuda al cumplimiento de las metas? | X | | X | | X | | |
| 17 | ¿ Lidera a su grupo de trabajo en el desarrollo de las tareas? | X | | X | | X | | |
| 18 | ¿ Los compañeros de su núcleo laboral lo eligen siempre para representarlo ante la dirección? | X | | X | | X | | |
| 19 | ¿ Propone soluciones a los problemas que se presenten en el desarrollo de sus labores? | X | | X | | X | | |
| 20 | ¿ Toma decisiones rápidas cuando se enfrenta a alguna emergencia o para solucionar un problema? | X | | X | | X | | |



FARFÁN PIMENTEL JOHNNY FÉLIX

06269132

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg:

DNI:.....

Especialidad del validador:..... **DOCTOR EN EDUCACIÓN / METODÓLOGO**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

San Juan de Lurigancho, 22 de octubre 2020

Firma del Experto Informante.
Dr Johnny Félix Farfán Pimentel

Certificados de validación de instrumentos

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Gestión administrativa

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | SI | No | |
| | DIMENSIÓN: Gestión estratégica | | | | | | | |
| 1 | ¿Los procesos en el sistema de trabajo delineados por la Dirección son continuos? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿La Dirección promueve la cohesión y mantenimiento de toda la organización? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿Hay integración entre las áreas de las direcciones del Ministerio de la Producción? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿Reconoce la misión de su lugar de trabajo? | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿ La organización fomenta la innovación, calidad y sostenibilidad ambiental al sector productivo? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿En su área de trabajo se evalúan los fortalezas, debilidades, amenazas y oportunidades? | X | | X | | X | | |
| 7 | ¿ En su área de trabajo se establecen metas y objetivos claros para el desarrollo de sus actividades? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿Los planes y estrategias para el desenvolvimiento de sus actividades son seleccionados de manera oportuna? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Gestión operativa | | | | | | | |
| 9 | ¿ La Dirección pone en práctica los planes y estrategias proyectados a futuro? | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 10 | ¿ Se desarrollan los planes y estrategias de manera oportuna para el logro de objetivos y metas? | X | | X | | X | |
| 11 | ¿La Dirección realiza actividades de comunicación y coordinación continua? | X | | X | | X | |
| 12 | ¿La Dirección desarrolla actividades de dirección y evaluación organizacional? | X | | X | | X | |
| 13 | ¿Las áreas de la organización y las jefaturas se encuentran coordinadas entre sí? | X | | X | | X | |
| 14 | ¿Se promueven reuniones entre las distintas áreas, jefaturas y direcciones de manera periódica? | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN: Gestión de control | Si | No | Si | No | Si | No |
| 15 | ¿ Se evalúa el grado de eficiencia en las diferentes áreas de la organización con respecto al trabajo que realiza? | X | | X | | X | |
| 16 | ¿La organización analiza la relación entre las horas empleadas para alguna labor y el resultado de esta? | X | | X | | X | |
| 17 | ¿Se realiza un seguimiento de las actividades que realizan por parte de la dirección? | X | | X | | X | |
| 18 | ¿Se mide periódicamente su desempeño organizacional? | X | | X | | X | |
| 19 | ¿Las evaluaciones de su desempeño organizacional son comparadas con evaluaciones realizadas anteriormente? | X | | X | | X | |
| 20 | ¿ La dirección establece acciones correctivas cuando se determina algún error o no conformidad en las áreas de la organización? | X | | X | | X | |

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Talento Humano

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | SI | No | SI | No | SI | No | |
| | DIMENSIÓN: Reclutamiento | | | | | | | |
| 1 | ¿Al momento del reclutamiento del personal observo la captación de candidatos competentes para los cargos ofertados? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿Al momento de la selección los candidatos eran personas capaces de adaptarse a los cambios y de resolver problemas organizacionales? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿ La dirección cuenta con un banco de candidatos a los cuales recurrir al momento de necesitar algún personal? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿ La organización cuenta con una base de datos histórica con posibles aspirantes para el reclutamiento? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Selección | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 5 | ¿ Se realiza evaluación de competencia al momento de la selección del personal? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿ Se identifican las necesidades de capacitación y desarrollo personal al momento de la selección? | X | | X | | X | | |
| 7 | ¿ Al momento de elegir al personal su perfil de competencia concuerda con el puesto de trabajo? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿ La organización recurre a la evaluación de las competencias como método de comprobación de las capacidades de los candidatos? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Capacitación | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 9 | ¿ La dirección promueve la potenciación de las competencias individuales de los trabajadores a través de la capacitación continua? | X | | X | | X | | |

| | | | | | | | | |
|----|---|----|----|----|----|----|----|--|
| 10 | ¿ La organización fomenta el desempeño de habilidades que aumenten la productividad laboral? | X | | X | | X | | |
| 11 | ¿ Se le brinda al trabajador la posibilidad de desarrollar nuevas competencias que traiga consigo beneficios individuales y organizacionales? | X | | X | | X | | |
| 12 | ¿ Se le brinda a los trabajadores conocimientos amplios mediante la capacitación que le permita desempeñarse en un puesto nuevo distinto al actual? | X | | X | | X | | |
| 13 | ¿Se capacita al personal con potencial para desenvolverse en áreas específicas? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Recompensa | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 14 | ¿ La recompensa ofertada a los trabajadores atrae y retiene talentos para la organización? | X | | X | | X | | |
| 15 | ¿ La recompensa recibida por los trabajadores motiva y crea un compromiso con la organización? | X | | X | | X | | |
| 16 | ¿ El salario percibido por los trabajadores es un indicador del trato equitativo de la organización? | X | | X | | X | | |
| 17 | ¿ El pago recibido por los trabajadores está acorde con las normas laborales del país? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Evaluación del desempeño | SI | No | SI | No | SI | No | |
| 18 | ¿ La evaluación de desempeño es realizada por puesto de trabajo? | X | | X | | X | | |
| 19 | ¿ El compromiso del personal es medido a través de la evaluación de desempeño? | X | | X | | X | | |
| 20 | ¿ Se verifica el logro de los objetivos organizacionales a través de la evaluación de desempeño? | X | | X | | X | | |

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable: Rendimiento Laboral

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN: Rendimiento en la tarea | | | | | | | |
| 1 | ¿ El desarrollo de las tareas asignadas está adecuadas al puesto de trabajo? | X | | X | | X | | |
| 2 | ¿ Las tareas asignadas son realizadas en el tiempo oportuno? | X | | X | | X | | |
| 3 | ¿ En el desarrollo de sus tareas asignadas cumple con los objetivos propuestos al inicio de ella? | X | | X | | X | | |
| 4 | ¿ Busca soluciones creativas a los problemas que se les presentan en la ejecución de las tareas? | X | | X | | X | | |
| 5 | ¿ Si en la ejecución de las tareas asignadas tiene algún inconveniente se las ingenia hasta solucionarlo? | X | | X | | X | | |
| 6 | ¿ Durante la realización de sus tareas busca nuevos desafíos que afrontar en su trabajo? | X | | X | | X | | |
| | DIMENSIÓN: Rendimiento en el contexto | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | ¿ Las tareas son planificadas con anticipación para un mejor rendimiento en el trabajo? | X | | X | | X | | |
| 8 | ¿ El logro de los objetivos en su labor se basa en la planificación constante de las asignaciones recibidas.? | X | | X | | X | | |
| 9 | ¿ Recibe capacitación continua para el desarrollo de nuevas habilidades? | X | | X | | X | | |
| 10 | ¿ Se le solicita al trabajador la actualización curricular periódica con énfasis en los nuevos conocimientos que haya adquirido? | X | | X | | X | | |
| 11 | ¿ Participa en las reuniones pautadas por la dirección o jefaturas de la organización? | X | | X | | X | | |

| | DIMENSIÓN: Rendimiento adaptativo | x | | x | | x | No | |
|----|---|---|--|---|--|---|----|--|
| 12 | ¿ Cuando se realizan cambios en las tareas que normalmente ejecuta se adapta fácilmente? | x | | x | | x | | |
| 13 | ¿ Si se le asigna una tarea diferente a la que está acostumbrado la realiza sin ningún inconveniente? | x | | x | | x | | |
| 14 | ¿ Si la organización necesita que asuma un puesto distinto al asignado puede adaptarse a este cambio? | x | | x | | x | | |
| 15 | ¿Las tareas realizadas con otros compañeros agilizan el logro de los objetivos? | x | | x | | x | | |
| 16 | ¿El trabajo conjunto con otros compañeros ayuda al cumplimiento de las metas? | x | | x | | x | | |
| 17 | ¿ Lidera a su grupo de trabajo en el desarrollo de las tareas? | x | | x | | x | | |
| 18 | ¿ Los compañeros de su núcleo laboral lo eligen siempre para representarlo ante la dirección? | x | | x | | x | | |
| 19 | ¿ Propone soluciones a los problemas que se presenten en el desarrollo de sus labores? | x | | x | | x | | |
| 20 | ¿ Toma decisiones rápidas cuando se enfrenta a alguna emergencia o para solucionar un problema? | x | | x | | x | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador Dra.: Dora Lourdes Ponce Yactayo DNI: 09747014

Especialidad del validador: Dra. Administración de la Educación – Matemática - Estadística

Lima, 26 de Octubre del 2020.



Firma del experto informante
Especialidad:

Anexo 04: Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Variable 1 - Gestión Administrativa

| GETIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| N° | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 6 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |
| 10 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 16 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |

FIABILIDAD

Variable Gestión Administrativa

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 17 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 17 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| | |
|------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,962 | 20 |

Variable 2 - Talento Humano

| TALENTO HUMANO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| N° | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 | P33 | P34 | P35 | P36 | P37 | P38 | P39 | P40 |
| 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 5 | 5 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 6 | 2 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 7 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 9 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 10 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 12 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 5 | 5 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 |
| 16 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 5 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 |

FIABILIDAD

Variable Talento Humano

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 17 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 17 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,942 | 20 |

Variable 3 - Rendimiento Laboral

| RENDIMIENTO LABORAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| N° | P41 | P42 | P43 | P44 | P45 | P46 | P47 | P48 | P49 | P50 | P51 | P52 | P53 | P54 | P55 | P56 | P57 | P58 | P59 | P60 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 10 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 |
| 16 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 |

FIABILIDAD

Variable Rendimiento Laboral

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 17 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 17 | 100,0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,945 | 20 |

Base de datos

| N° | V1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | | | | | | V2: TALENTO HUMANO | | | | | | | | | | V3: RENDIMIENTO LABORAL | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----------------------------|----|----|----|----|----|----|----|------|----|--------------------|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|-------------------------|-----|------|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | V1D1 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | V1D2 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | V1D3 | P21 | P22 | P23 | P24 | V2D1 | P25 | P26 | P27 | P28 | V2D2 | P29 | P30 | P31 | P32 | P33 | V2D3 | P34 | P35 | P36 | P37 | V2D4 | P38 | P39 | P40 | V2D5 | P41 | P42 | P43 | P44 | P45 | P46 | V3D1 | P47 | P48 | P49 | P50 | P51 | V3D2 | P52 | P53 | P54 | P55 | P56 | P57 | P58 | P59 | P60 | V3D3 |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 20 | 3 | 4 | 3 | 3 | 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | | | | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 30 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 26 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 | 5 | 5 | 2 | 3 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 24 | 4 | 4 | 2 | 4 | 14 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 40 | | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 21 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 18 | 3 | 4 | 2 | 2 | 11 | 3 | 3 | 4 | 3 | 13 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 | | | |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 19 | 4 | 4 | 3 | 2 | 13 | 4 | 3 | 4 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 34 | | | |
| 6 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 5 | 3 | 23 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 17 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 14 | 2 | 3 | 1 | 1 | 7 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 16 | 4 | 3 | 2 | 2 | 11 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 17 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 36 | | |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 3 | 3 | 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 23 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 40 | | |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 27 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 19 | 3 | 3 | 1 | 1 | 8 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 38 | | | |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 26 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 19 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 19 | 3 | 3 | 1 | 1 | 8 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 16 | 2 | 3 | 3 | 11 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 16 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 35 | | |
| 10 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 27 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 20 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 | 4 | 3 | 3 | 3 | 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 3 | 4 | 2 | 3 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 | | | |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 4 | 3 | 3 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 4 | 5 | 19 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 24 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 39 | | | |
| 12 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 | 4 | 5 | 5 | 5 | 19 | 5 | 4 | 4 | 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 | 7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 36 | | |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 12 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | | | |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 1 | 1 | 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 1 | 1 | 3 | 5 | 10 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 25 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 45 | | |
| 15 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 4 | 5 | 31 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 17 | 5 | 5 | 4 | 3 | 17 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 23 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 4 | 1 | 1 | 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 41 | | |
| 16 | 3 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 3 | 25 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 16 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 5 | 17 | 2 | 3 | 2 | 1 | 8 | 3 | 2 | 1 | 4 | 10 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 12 | 2 | 3 | 5 | 1 | 11 | 2 | 3 | 2 | 7 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 1 | 15 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 11 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 24 | | | |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 20 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 3 | 18 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 34 | | |
| 18 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 21 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 15 | 2 | 4 | 2 | 2 | 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 17 | 2 | 3 | 4 | 4 | 13 | 3 | 3 | 3 | 9 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 23 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 20 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 39 | | | |
| 19 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 15 | 3 | 4 | 4 | 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 43 | | | | |
| 20 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 16 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 13 | 2 | 2 | 2 | 8 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 20 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 39 | | | |
| 21 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 33 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 | 3 | 1 | 5 | 4 | 3 | 4 | 20 | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 5 | 3 | 4 | 4 | 16 | 3 | 2 | 3 | 2 | 5 | 15 | 4 | 3 | 4 | 5 | 16 | 4 | 3 | 3 | 10 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 25 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 17 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 38 | |
| 22 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 28 | 5 | 5 | 3 | 3 | 16 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 19 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 5 | 5 | 15 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 5 | 5 | 41 | | | | |
| 23 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 22 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 33 | | |
| 24 | 1 | 1 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 21 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 17 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 10 | 3 | 4 | 1 | 1 | 9 | 3 | 4 | 4 | 1 | 12 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 11 | 3 | 1 | 4 | 4 | 12 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 26 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 41 | |
| 25 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 27 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 16 | 2 | 3 | 3 | 4 | 12 | 3 | 3 | 2 | 8 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 21 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 | | | |
| 26 | 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 4 | 3 | 25 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 23 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 17 | 3 | 3 | 2 | 2 | 10 | 3 | 4 | 3 | 4 | 14 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 14 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 3 | 4 | 2 | 9 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 31 | |
| 27 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 23 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 24 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 16 | 3 | 4 | 2 | 2 | 11 | 3 | 5 | 3 | 4 | 15 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 12 | 3 | 4 | 4 | 3 | 14 | 2 | 2 | 2 | 6 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 20 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 13 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 32 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |